

Ausbildungs-Standards

Zur Ausstellung von DFJW-Zertifikaten
im Rahmen von Grundausbildungen für
interkulturelle Jugendleiter/-innen

*„Die gesamte Fortbildung war und ist
einprägsam, und es ist fast unmöglich,
nur eine Situation von großer Bedeutung
aus einer Fülle von fantastischen,
erfahrungsreichen, bildenden und
emotionalen Momenten auszuwählen.“*

Eine Teilnehmerin, 2014

Herausgeber:

Deutsch-Französisches
Jugendwerk
Molkenmarkt 1
10179 Berlin
www.dfjw.org

Verantwortlich:

Elisabeth Berger (DFJW)

Redaktion:

Katharina Barth (DFJW),
Tobias Dreizler (Bund Deutscher Pfadfinder_innen),
Nina Guillerme (Union Peuple et Culture),
Solène Hamon (Association Gwennili),
Sebastian Maass (interkulturelles netzwerk e.V.),
Rafik Mousli (Association Une Terre Culturelle),
Karine Reindlmeier (bapob e.V.),
Michael Schill (Europa Direkt e.V.)

Grafik:

p+s grafik, Berlin

Inhaltsverzeichnis

Impressum	2
1. Einleitung	5
Ziele und Entstehungsgeschichte des Projekts „Ausstellung von Zertifikaten im Rahmen von Teamer/-innen-Ausbildungen und Teamer/-innen-Datenbank“	5
Die DFJW-Zertifizierung	6
Die drei DFJW-Zertifikate und die entsprechenden Aufgabenbereiche der Teamer/-innen im Rahmen von Jugendbegegnungen	7
Danksagung	8
2. Prinzipien und Haltungen, die den Aus- und Fortbildungen für Teamer/-innen und der DFJW-Zertifizierung zu Grunde liegen	9
Vielfalt der Ausbildungsorganisationen, Ansätze und Methoden	9
Pädagogischer Ansatz: Non-formales Lernen	9
Interkulturelles Lernen als Erlernen einer Haltung	10
3. Ziele der DFJW-geförderten Aus- und Fortbildungen für Teamer/-innen	12
Die Relevanz der Ausbildung interkultureller Teamer/-innen für die Qualität internationaler Jugendbegegnungen	12
Aufgaben der Teamer/-innen in interkulturellen Jugendbegegnungen	13
Ziele der Grundausbildungen für interkulturelle Jugendleiter/-innen	13
4. Ausbildungsstandards für Grundausbildungen für interkulturelle Jugendleiter/-innen.....	15
4.1. Rahmenbedingungen	15
Aufbau der Ausbildungen	15
Teilnehmer/-innen	15
Ausbilder/-innen.....	15
4.2 Inhalte der Ausbildungsseminare	16
Interkulturelles und diversitätsbewusstes Lernen (transversales Themenfeld)	17
Kenntnisse über die beteiligten Länder	17
Rolle und Haltung der Jugendleiter/-innen	17
Arbeit im interkulturellen Team	17
Projekt- und Programmgestaltung	18
Begegnung und Gruppendynamik	18
Methoden der interkulturellen Begegnungsarbeit	18
Jugendkulturen und Zielgruppen.....	18
Gestaltung von mehrsprachiger Kommunikation	18
Evaluation/Auswertung und Reflexion.....	18
Institutioneller Rahmen von Jugendbegegnungen.....	19

4.3	Praktikum im Rahmen einer internationalen Jugendbegegnung	19
4.4	Gestaltung und Begleitung des Lernprozesses und Validierung der erworbenen Kompetenzen in den Jugendleiter/-innen-Grundausbildungen	20
	Vorbemerkung: Zertifizieren im Bereich des non-formalen Lernens? - Die größte Herausforderung des Projekts	20
	Lernziele der Ausbildung und Erwerb von Kompetenzen	20
	Lernprozessgestaltung und -begleitung	23
5.	Ausstellung der Zertifikate und Eintragung in die Teamer/-innen-Datenbank.....	26
	Ausstellung der Zertifikate	26
	Teamer/-innen-Datenbank	26
6.	Literaturverzeichnis	27

1. Einleitung

Die vorliegende überarbeitete Version der Ausbildungsstandards zur Ausstellung von DFJW-Zertifikaten in Grundausbildungen für interkulturelle Jugendleiter/-innen wurden vom DFJW (Referat Interkulturelle Ausbildung) gemeinsam mit deutschen und französischen Organisationen der Jugendarbeit, die jahrelange Erfahrung in diesem Bereich aufweisen, in einer Steuerungsgruppe definiert. Sie erlauben die Ausstellung von Zertifikaten im Rahmen der jeweiligen Ausbildungen.

Die Neufassung enthält grundlegende Anpassungen hinsichtlich der Weiterentwicklungen, die sich aus den Erfahrungen der über dreijährigen Einführungsphase und einer kontinuierlichen Auswertung der Ausbildungsseminare und des Verfahrens im Rahmen der Sitzungen der Steuerungsgruppe ergeben haben.

Zum ersten Mal beschreiben sie auch den grundlegenden Rahmen der DFJW-Zertifizierung, der für alle Aus- und Fortbildungen des DFJW, in denen Zertifikate erworben werden können, gilt. Neben den interkulturellen Jugendleiter/-innen-Ausbildungen handelt es sich hier um Gruppensprachdolmetscher/-innen- sowie Sprachanimator/-innen-Fortbildungen.¹ Der Rahmen der DFJW-Zertifizierung wird im Besonderen in Kapitel 2 zu Prinzipien und Haltungen, die den Grundausbildungen und der Zertifizierung zugrunde liegen, sowie in Abschnitt 4.4 zur Lernprozessgestaltung und -begleitung beschrieben.

Die Standards orientieren sich stark an der Praxis der interkulturellen Begegnungen. Zum Weiterlesen finden Sie in den Fußnoten weitere wichtige Informationen sowie wissenschaftliche und andere Referenzen.

Ziele und Entstehungsgeschichte des Projekts „Ausstellung von Zertifikaten im Rahmen von Teamer/-innen-Ausbildungen und Teamer/-innen-Datenbank“

Bereits im Jahr 2004 traten verschiedene deutsche und französische Organisationen, die sowohl deutsch-französische und trilaterale Jugendbegegnungen als auch

Grundausbildungen für interkulturelle Jugendleiter/-innen durchführen, mit dem Anliegen an das DFJW heran, gemeinsam die Modalitäten für eine Zertifizierung und die Schaffung einer Teamer/-innen-Datenbank zu erarbeiten.

➤ Ziele des Projekts waren und sind

- > die **Qualität der Aus- und Fortbildungen** für Teamer/-innen durch die Definition von inhaltlichen Ausbildungsstandards zu garantieren und sichtbar zu machen,
- > die **Qualifikation der ausgebildeten Teamer/-innen durch ein Zertifikat anzuerkennen und nachzuweisen** und damit einem in den Ausbildungen festgestellten gestiegenen Bedürfnis der Teilnehmenden nachzukommen,
- > die **Qualität von Kinder- und Jugendbegegnungen** durch den Einsatz qualifizierter Teamer/-innen zu sichern und damit verbunden,
- > die **Aufnahme der ausgebildeten Teamer/-innen in eine Teamer/-innen-Datenbank**, um es einerseits deutschen und französischen Jugendorganisationen zu erleichtern, eine kompetente und geeignete Begleitung für interkulturelle Jugendbegegnungen zu finden, und um andererseits den Teamern und Teamerinnen eine Plattform zu bieten, ihre Qualifikationen darzustellen und ihnen zu ermöglichen, häufiger interkulturelle Jugendbegegnungen zu begleiten,
- > ein **praxisbezogenes und -taugliches Verfahren** zu entwickeln, welches einerseits den den Ausbildungen zugrunde liegenden Haltungen, Prinzipien und Methoden entspricht, und sich andererseits an den realistisch zur Verfügung stehenden zeitlichen und personellen Möglichkeiten der Trägerorganisationen und Ausbilder/-innen orientiert, ohne dabei die qualitätsbezogenen Aspekte aus den Augen zu verlieren.

Nach einer Pause wurde das Projekt Mitte 2009 wieder aufgenommen und auf Fortbildungen für Sprachanimatoren und -animatorinnen sowie Gruppensprachdolmetscher/-innen ausgeweitet.

¹ Wenn hier von allen drei Aus- und Fortbildungen bzw. Zielgruppen gesprochen wird, wird im Folgenden der Überbegriff Teamer/-in und sonst die spezifische Bezeichnung für die drei unterschiedlichen Aus- und Fortbildungen (interkulturelle/-r Jugendleiter/-in, Sprachanimateur/-in, Gruppensprachdolmetscher/-in) verwendet.

➤ Zur Umsetzung gehörten

> die **Verabschiedung von Ausbildungsstandards** zur Darstellung und Sicherung der Qualität der Ausbildungen 2009-2010,

> die **Definition von Lernzielen der Ausbildungen bzw. von Kompetenzen**, die für die jeweiligen Teamer/-innen unerlässlich sind, sowie die **Erarbeitung eines Verfahrens zur Begleitung und Auswertung des Erwerbs der Kompetenzen** 2009-2011,

> die **Schaffung einer Internetseite sowie der technischen Möglichkeiten zur Ausstellung von Zertifikaten** 2010-2011 und die **Öffnung der Teamer/-innen-Datenbank** 2011 (siehe www.dfjw-zertifikat.org),

> die **praktische Erprobung, Auswertung und Weiterentwicklung** der Verfahren 2011-2015.

Die DFJW-Zertifizierung

.....

➤ Grundsätzliche Informationen zur DFJW-Zertifizierung:

> Das DFJW zertifiziert nicht Organisationen, sondern erteilt die Berechtigung zur Ausstellung von Zertifikaten im Rahmen von Aus- und Fortbildungen. Vorab werden die genauen Voraussetzungen in einem persönlichen Gespräch mit dem DFJW (Referat Interkulturelle Aus- und Fortbildung) geklärt.

> Die Ausbildungsorganisationen, die DFJW-Zertifikate ausstellen, verpflichten sich zur Umsetzung der Ausbildungsstandards in ihren Ausbildungen.

> Die Aus- und Fortbilder/-innen begleiten die Teilnehmenden im Lauf der Ausbildung in ihrem Lernprozess und beim Erwerb von bestimmten, für die Praxis der Begleitung von Jugendbegegnungen erforderlichen Kompetenzen. Dies geschieht im Rahmen verschiedener Auswertungsprozesse sowie eines Gesprächs am Ende der Ausbildung.

> Die Entscheidung über die Ausstellung der Zertifikate und die Aufnahme in die Teamer/-innen-Datenbank liegt bei den Ausbildern und Ausbilderinnen, die die zukünftigen Teamer/-innen in ihrem Lernprozess begleitet haben.

> Die Ausbildungen sowie das gesamte Verfahren basieren auf definierten Grundprinzipien und Haltungen, die der non-formalen Bildung entsprechen.

> Das Projekt bezieht Diskussionen ein, die auf EU- sowie nationalen Ebenen im Bereich Anerkennung und Validierung von non-formalem Lernen und Nachweis von in diesem Bereich erworbenen Kompetenzen geführt werden und versteht sich als Beitrag hierzu. Gleichzeitig orientiert es sich sehr stark an der spezifischen Praxis der deutsch-französischen und trilateralen Begegnungsarbeit mit dem Ziel einer Qualitätssteigerung in diesem Bereich. Die Erarbeitung eines eigenen Verfahrens erwies sich unter anderem durch die Verbindung der Zertifizierung mit der Aufnahme in die Teamer/-innen-Datenbank als erforderlich.²

.....
² Die Gründe für die Entwicklung eines eigenen Verfahrens sollen hier etwas ausführlicher dargestellt werden: Zunächst geht es im Rahmen des Projekts um die Validierung non-formalen Lernens, welches im Rahmen einer **Ausbildung mit bestimmten Lernzielen** (und nicht im Rahmen einer Jugendbegegnung) erworben wurde. Das heißt: Der Erwerb bestimmter festgelegter Kompetenzen, deren Definition sich an Erfahrungswerten aus der deutsch-französischen und trilateralen Praxis orientiert, ist in diesem Rahmen vorgesehen. Grund hierfür ist die mit der Ausstellung des Zertifikats verknüpfte Aufnahme in die Teamer/-innen-Datenbank und das Ziel der Steigerung der Qualität von interkulturellen Jugendbegegnungen durch eine qualifizierte Begleitung. Weiterhin sollte das Verfahren zeitlich innerhalb der Ausbildungen realisierbar sein, um die praktische Umsetzbarkeit zu gewährleisten. Andere Instrumente zur Validierung non-formalen Lernens in der internationalen Jugendarbeit wie das *Europäische Portfolio für Jugendleiter/-innen*, der *Youthpass* oder die *Kompetenznachweise International* stellten für die Entwicklung des Projekts eine wichtige Orientierung dar, konnten aber aufgrund der spezifischen Zielsetzungen und der Besonderheiten der Validierung von Kompetenzen im Bereich Ausbildung nicht übernommen werden. Die DFJW-Zertifizierung versteht sich aber ebenso als Beitrag zur Qualitätsentwicklung im Bereich Jugendbegegnungen sowie zur Anerkennung im Bereich non-formalen Lernens erworbener Kompetenzen.

Die drei DFJW-Zertifikate und die entsprechenden Aufgabenbereiche der Teamer/-innen im Rahmen von Jugendbegegnungen

.....

In den drei unterschiedlichen Aus- und Fortbildungen, in denen DFJW-Zertifikate erworben werden können, werden die Teamer/-innen auf verschiedene Aufgaben vorbereitet, die im Rahmen von Jugendbegegnungen von ihnen übernommen werden. Die Aus- und Fortbildungen ergänzen sich hierbei. Viele Teamer/-innen absolvieren mehrere Ausbildungen oder bringen Kompetenzen aus anderen Bereichen mit.

➤ **Interkulturelle Jugendleiter/-innen**

haben an einer **2- bis 3-wöchigen deutsch-französischen oder trilateralen Ausbildung** teilgenommen (ein Modul in jedem Land) und **ein Praktikum bei einer Jugendbegegnung absolviert**. Die Ausbildung kann als **Basisausbildung im Bereich interkultureller Jugendbegegnungen** gesehen werden.

Inhalte der Ausbildung: Die Ausbildung behandelt die gesamte Organisation und Durchführung einer Jugendbegegnung mit Themen wie Projektplanung und Programmgestaltung, Methoden des Interkulturellen Lernens, Vielfalt der Kulturen, sprachliche Gestaltung einer Begegnung und Sprachanimation, rechtliche Aspekte, Gruppendynamik, interkulturelle Teamarbeit, Evaluation einer Jugendbegegnung.

Funktionen im Rahmen einer Begegnung:

Interkulturelle Jugendleiter/-innen haben gelernt, eine interkulturelle Jugendbegegnung vorzubereiten und zu leiten. Sie können die Begegnung methodisch und sprachlich gestalten und die Teilnehmenden in ihrem interkulturellen Lernprozess begleiten. Sie können Sprachanimationsaktivitäten durchführen. Sie arbeiten in der Regel im interkulturellen Team. Zur Vertiefung der Kompetenzen in den Bereichen Sprachanimation und Dolmetschen können die entsprechenden Aus- und Fortbildungen besucht werden.

Sprachkompetenzen: Viele der interkulturellen Jugendleiter/-innen verfügen über sehr gute Kommunikationskompetenzen in der Partnersprache, dies ist aber nicht Voraussetzung. Die Grundausbildungen bereiten nicht auf das Dolmetschen im Rahmen von Begegnungen vor.

➤ **Sprachanimateure und -animatorinnen**

haben eine **mindestens 4-tägige deutsch-französische Fortbildung** besucht.

Inhalte der Fortbildung: Die Fortbildung beinhaltet Themen wie Theorie und Methoden der Sprachanimation, Interkulturelles Lernen, Gruppendynamik und Evaluation.

Funktionen im Rahmen einer Begegnung: Sprachanimateure und -animatorinnen haben gelernt, im Rahmen einer Jugendbegegnung die Methode der Sprachanimation gezielt einzusetzen. Sie arbeiten in der Regel im interkulturellen Team. Zur Vertiefung der Kompetenzen in den Bereichen Leitung von Jugendbegegnungen sowie Dolmetschen können die entsprechenden Aus- bzw. Fortbildungen besucht werden.

Sprachkompetenzen: Sie verfügen zumindest über Grundkompetenzen in der Partnersprache, viele der Sprachanimateure und -animatorinnen verfügen auch über sehr gute sprachliche Kompetenzen, es ist allerdings nicht ihre Rolle, das Dolmetschen in Jugendbegegnungen zu übernehmen.

➤ **Gruppendolmetscher/-innen**

haben an einer **9-tägigen deutsch-französischen Fortbildung** teilgenommen.

Inhalte der Fortbildung: Die Fortbildung behandelt die Themen Dolmetschen in Jugendbegegnungen und Seminaren, interkulturelle Vermittlung bzw. Verständigung, Begleitung einer Jugendbegegnung und Interkulturelles Lernen.

Funktionen im Rahmen einer Begegnung:

Gruppendolmetscher/-innen werden während der Fortbildung auf die Funktion des/-r Sprachmittlers/-in in beide Sprachrichtungen vorbereitet, d. h. darauf, im Rahmen einer Begegnung konsekutiv zu dolmetschen und für die interkulturelle Verständigung zu sorgen. Zur Vertiefung der Kompetenzen in den Bereichen Leitung von Jugendbegegnungen sowie Sprachanimation können die entsprechenden Aus- bzw. Fortbildungen besucht werden.

Sprachkompetenzen: Die Anforderung an das Sprachniveau ist hoch.

Danksagung

Wir möchten uns hiermit für die vertrauensvolle und gleichzeitig kritisch-konstruktive Zusammenarbeit mit unseren deutschen und französischen Partnerorganisationen bedanken. Gemeinsam haben wir mit den Ausbildungsstandards einen verbindlichen Rahmen geschaffen, der sowohl der Qualität der Ausbildungen als auch der der Jugendbegegnungen durch den Einsatz qualifizierter Teamer/-innen dient. Ohne die Bereitschaft zur ständigen Evaluation und Prüfung des Verfahrens auf Praxistauglichkeit wäre dies nicht möglich gewesen.

In den Steuerungsgruppen sind neben dem DFJW folgende deutsche und französische Vereine/Verbände vertreten:

➤ Für die Grundausbildungen für interkulturelle Jugendleiter/-innen

- bapob e. V. (Berliner Arbeitskreis für politische Bildung)
- BDP (Bund Deutscher Pfadfinder_innen)
- Europa Direkt e. V.
- Gwennili
- interkulturelles netzwerk e. V.
- Union People et Culture
- CEMEA (Centres d'Entrainement aux Méthodes d'Education Active; bis 2013)
- UTC (Une Terre Culturelle; seit 2014)

Unser Dank geht ebenfalls an die weiteren Vereine und Verbände, die in ihren Ausbildungen Zertifikate ausstellen (BAK Arbeit und Leben, CEFIR - Centre d'Education et de Formation Interculturel Rencontre, Culture et Liberté, Gustav-Stresemann-Institut, Roudel – Relais d'Ouverture et d'Echange Culturels et Linguistiques) sowie an alle Ausbilder/-innen, die über persönliche Rückmeldungen sowie durch ihre Berichte ebenfalls zur Weiterentwicklung und Konsolidierung des Projekts beigetragen haben.

➤ Für die Fortbildungen für Sprachanimateure und -animatourinnen

- AGFJ (Arbeitsgemeinschaft freier Jugendverbände)
- AFCCRE (Association Française du conseil des Communes et Régions d'Europe)
- BILD/GÜZ (Bureau International de Liaison et de Documentation/Gesellschaft für übernationale Zusammenarbeit)
- CEMEA (Centres d'Entrainement aux Méthodes d'Education Active)

- CNOSF (Comité National Olympique et Sportif Français)
- DSJ (Deutsche Sportjugend)
- Dock Europe
- Entraide Allemande
- Gwennili
- Interkulturelles Netzwerk e. V.

➤ Für die Fortbildungen für Gruppendolmetscher/-innen

- BDL (Bund der Deutschen Landjugend)
- BILD/GÜZ (Bureau International de Liaison et de Documentation/ Gesellschaft für übernationale Zusammenarbeit)
- CASF (Centre d'Animation Social et Familial) de Bischwiller
- La Ligue de l'Enseignement
- ROUDEL (Relais d'Ouverture et d'Échanges Culturels et Linguistiques)

Die Steuerungsgruppen treffen sich weiterhin ein- bis zweimal jährlich im Sinne der Qualitätssicherung zur Evaluation und bedarfsorientierten Weiterentwicklung der Aus- und Fortbildungen und des Verfahrens.

Berlin/Paris, den 17.05.2016

2. Prinzipien und Haltungen, die den Aus- und Fortbildungen für Teamer/-innen und der DFJW-Zertifizierung zu Grunde liegen

Die nachfolgenden Prinzipien und Haltungen liegen den Aus- und Fortbildungen für interkulturelle Jugendleiter/-innen, Gruppendolmetscher/-innen und Sprachanimateure und -animatourinnen zugrunde und sind damit ebenfalls die Basis für den Rahmen der Zertifizierung.

Vielfalt der Ausbildungsorganisationen, Ansätze und Methoden

Die Definition von Ausbildungsstandards im Rahmen der Vergabe von Zertifikaten ist nicht gleichzusetzen mit einer Vereinheitlichung der unterschiedlichen Ausbildungen. Die deutsch-französische und trilaterale Jugendarbeit ist durch sehr verschiedene Rahmenbedingungen, Arbeitssituationen und methodische Herangehensweisen gekennzeichnet. Diese Diversität macht gerade ihren Reichtum aus. Die Ausbildungsstandards verstehen sich deshalb als gemeinsamer qualitativer, formaler und inhaltlicher Rahmen, innerhalb dessen die Vielfalt der Ansätze und Methoden der unterschiedlichen Ausbildungsorganisationen erhalten bleibt. Die zur Zertifizierung führenden Ausbildungen stellen nicht die einzige Form von Teamer/-innen-Ausbildungen dar, die vom DFJW bezuschusst werden.

Pädagogischer Ansatz: Non-formales Lernen

Gemeinsam ist den Aus- und Fortbildungen der pädagogische Ansatz. Dieser orientiert sich an den Prinzipien des non-formalen Lernens, welches in Abgrenzung zum formalen Lernen außerhalb des formalen Schul-, Ausbildungs- oder Hochschulsystems stattfindet und sich anderer Lernformen und Methoden bedient, aber ebenfalls strukturiert ist (im Gegensatz zum informellen Lernen), d. h. sich an Lernzielen und -zeiten orientiert.³

³ Für eine ausführlichere Definition von formalem, non-formalem und informellem Lernen vgl. Fennes; Otten (2008:12).

Das non-formale Lernen ist durch folgende Kernmerkmale und Lehr- bzw. Lernmethoden charakterisiert:⁴

Kernmerkmale des non-formalen Lernens

- ausgewogene Koexistenz und Interaktion zwischen den kognitiven, affektiven und praktischen Dimensionen des Lernens
- Verbindungen zwischen individuellem und sozialem Lernen sowie partnerschaftlichen, solidarischen und symmetrischen Lehr-/Lernbeziehungen
- beteiligend und lernendenzentriert
- ganzheitlich und prozessorientiert
- dem Alltagsleben nahe, erfahrungs- und handlungsbezogen
- verwendet interkulturellen Austausch und interkulturelle Begegnung als zentrales pädagogisches Element
- freiwillig und (im Idealfall) für alle offenstehend
- zielt vor allem auf die Vermittlung und Erprobung demokratischer Werte und Kompetenzen ab

Non-formale Lehr- und Lernmethoden

- Kommunikationsbasierte Methoden: Interaktion, Dialog, Mediation
- Handlungsorientierte Methoden: Erfahrung, Praxis, Experimentieren/Ausprobieren
- Sozialzentrierte Methoden: Partnerschaft, Teamwork, Netzwerkarbeit
- Selbstgesteuerte Methoden: Kreativität, Entdeckung, Verantwortung

Die Ausbilder/-innen vermitteln die Inhalte praxis- und erlebnisorientiert in Form von Übungen, Simulationen, Workshops, Spielen, Gruppenarbeit, Diskussionen etc. und fördern die Reflexion und Interaktion der Teilnehmenden. Diese nehmen ihr Lernen selbst in die Hand und gestalten es aktiv mit. Die Teilnahme an den Ausbildungen wie auch am Prozess der Zertifizierung kann nur freiwillig erfolgen.

Informelle (nicht strukturierte und nicht intentionale) Momente in den Ausbildungen stellen ebenso wichtige interkulturelle Lernsituationen dar.⁵ Deshalb werden durch die Einräumung freier Zeit in den Ausbildungsprogrammen bewusst die Voraussetzungen für informelles

⁴ Diese Kategorisierung erfolgt in Anlehnung an den Bericht zum „Symposium des Europarats zu nicht-formaler Bildung“ vom 13.-15. Oktober 2000 in Straßburg (2001) In: Fennes; Otten (2008:13).

⁵ Der Europarat hat „(...) die gleichrangige Bedeutung jeder Art des Lernens – formal, nicht formal und informell – bestätigt, (...)“ (Europarat/Europäische Kommission 2011:14).

Lernen geschaffen. Solche Räume ermöglichen den vertiefenden Austausch zu den angesprochenen Themen mit den anderen Teilnehmenden oder dem Team.



„Ich habe hier so viel gelernt, sowohl auf theoretischer und praktischer als auch auf der beruflichen und persönlichen Ebene. (...) Die Ausbildung war auf der praktischen Ebene mit der Sprachanimation und allen Übungen und Aufgaben, die wir während der drei Ausbildungswochen machen mussten, wie auch auf persönlicher Ebene mit all den Begegnungen und informellen Momenten, die wir gemeinsam geteilt haben, sehr gehaltvoll. In drei Wochen Ausbildung habe ich so viele Kompetenzen erworben wie in ein oder zwei Jahren Studium.“



Interkulturelles Lernen als Erlernen einer Haltung

.....

Die vom DFJW und seinen Partnern organisierten deutsch-französischen und trilateralen Aus- und Fortbildungen haben zum Ziel, bei den Teilnehmenden einen Prozess des interkulturellen Lernens anzustoßen und sie zu befähigen, dies später selbst als Teamer/-in in Jugendbegegnungen ihren Teilnehmenden zu ermöglichen.

Um in einer sich ständig verändernden hochkomplexen multikulturellen Welt kommunikations- und handlungsfähig zu bleiben, ist interkulturelles Lernen notwendig: es kann als Herangehensweise verstanden werden, mit einem Alltag, in dem wir häufig mit anderen und sich ständig ändernden Orientierungssystemen und Lebensverhältnissen konfrontiert werden, umzugehen.⁶

⁶ B. Müller und M. Pagès beschreiben in einem zunächst unveröffentlichten Dokument schon in den 70er Jahren interkulturelle Kompetenz im weitesten Sinn als „(...) die Bewältigung von Situationen in Gruppen und/oder Organisationen, für die es keine vorgegebenen Regeln gibt, bzw. wo die Anwendung eingefahrener Regeln und Sinnsysteme nicht funktioniert oder dysfunktional wird, sodass Verständigungsformen und sinnvolle Aktivitäten gleichsam neu erfunden werden müssen. Die vielfältigen Bereiche eines gesteigerten internationalen und interethnischen Austausches, die heute unser Alltagsleben mitprägen, sind ein besonders markanter wenn auch keineswegs der einzige Bereich, in dem wir heute herausgefordert sind, höhere Grade einer ‚Deregulation‘ unseres Lebens zu verkraften. Natürlich kann diese Deregulation nie total sein, wie dies gar nicht auszuhalten wäre. Das Ende aller nicht hinterfragten Regeln, Konventionen, Autoritätsstrukturen und Abhängigkeiten wäre zugleich das Ende unseres sozialen Lebens und das Ende aller organi-

Wir sehen interkulturelles Lernen in der deutsch-französischen und trilateralen Begegnungsarbeit als Erlernen eines Bewusstseins bzw. einer Haltung, die je nach Situation eine differenzierte Herangehensweise erfordert (also nicht als Anwendung von erlernten Rezepten). Es handelt sich um soziales Lernen, welches nicht nur auf internationaler Ebene relevant ist, sondern auch im Alltag, und um einen lebenslangen Prozess.

Unter den interkulturellen Kompetenzen und Haltungen, die wir durch die bi- und trilateralen Aus- und Fortbildungen fördern möchten, verstehen wir u. a.:⁷

> sich der eigenen Identität, eigener Werte und Orientierungen, Einstellungen und Wahrnehmungen bewusst zu werden;

> Erkennen und Reflektieren des eigenen Handelns, Denkens und Fühlens im Verhältnis zu den eigenen kulturellen Identitäten (Selbstwahrnehmung);

> Andere vor dem Hintergrund ihrer anderskulturellen Sozialisation verstehen sowie Respekt, Offenheit und Neugier gegenüber anderskulturellen Lebensweisen zeigen ohne eigene Werte zu negieren (Fremdwahrnehmung);

> die Fähigkeit, in neuen und ungewohnten Situationen offen und flexibel zu sein, sich angemessen verhalten und einbringen zu können;

> die Fähigkeit, die eigenen Rollen zu erkennen, in Distanz zu ihnen zu treten und sie gegebenenfalls zu verändern (Rollendistanz);

satorischen Verlässlichkeiten. Dies ändert aber nichts daran, dass wir lernen müssen, mit weniger Vorgeregeltem auszukommen, mehr Fähigkeit zur Selbstregulierung entfalten zu müssen, wenn wir nicht Opfer der Überkomplexität unserer realen Lebensbedingungen werden wollen.“ (1997:118). Sie sehen die allgemeine Aufgabe einer interkulturellen Pädagogik in einer Art „Antifundamentalismus-Training“, wobei Fundamentalismus zu definieren sei „(...) als Reaktion auf das unerträglich werdende Überschwemmtwerden mit interkulturellen Erfahrungen, die nicht verarbeitet werden können. Seine Attraktivität beruht wesentlich darauf, angesichts dieser Unerträglichkeit Lösungen zu bieten, darin scheinbare Sicherheit zu gewähren.“ (119). Interkulturelle Pädagogik solle dabei nicht den Bedarf nach Struktur und Sicherheit denunzieren oder bekämpfen, sondern ihn objektiv verringern.

⁷ Dieser Abschnitt nimmt Teile eines unveröffentlichten Papiers einer Fachgruppe der Pädagogischen Mitarbeiter/-innen des DFJWs zum „Interkulturellen Lernen“ auf, die bis 2006 existierte, und orientiert sich an der allgemeinen Literatur zu interkulturellen Kompetenzen sowie an der deutsch-französischen und trilateralen Praxis.

- > die Fähigkeit, sich in Andere hineinzuversetzen und einzufühlen (Empathie);
- > Mechanismen und Funktionsweisen von Vorurteilen kennen, sich der eigenen Vorurteile bewusst zu werden und diese kritisch zu überprüfen;
- > Kenntnisse darüber zu haben, auf welchen Ebenen kulturelle Unterschiede verborgen sein können, und neugierig zu sein auf die Bedeutungen hinter den sichtbaren Unterschieden sowie die Ursachen ihrer Entstehung;
- > die Fähigkeit unklare und frustrierende Situationen, Unterschiede und Widersprüche aushalten zu können (Ambiguitäts- und Frustrationstoleranz);
- > Fremdsein und Nichtverstehen zu akzeptieren und nicht als Bedrohung anzusehen;
- > die Fähigkeit, verbal und nonverbal zu kommunizieren;
- > das Bewusstsein zu haben, dass interkulturelles Lernen ein lebenslanger Prozess ist, immer wieder lernbereit zu sein;
- > den Transfer des in einem internationalen Kontext Gelernten auf den lokalen Alltag zu vollziehen;
- > in Konflikten auch die interkulturelle Dimension zu erkennen und sie von anderen Konfliktarten unterscheiden zu können.

Um interkulturelle Lernprozesse in Gang setzen zu können, ist es von grundlegender Bedeutung, diese selbst erlebt zu haben. Deshalb sind die interkulturellen Aus- und Fortbildungen für Teamer/-innen **handlungsbezogen, erfahrungs- und praxisorientiert**.⁸

Die Konzeption der Fortbildungen mit Teilnehmenden aus verschiedenen Ländern, je einem Fortbildungsteil in jedem Land sowie dem Prinzip der Gleichwertigkeit der Sprachen, begünstigt das interkulturelle Lernen und die Ausbildung einer entsprechenden Haltung.

⁸ „Man lernt Handlungen dadurch, dass man tut, was man erst lernen will. Man lehrt Handlungen dadurch, dass man die Lernenden in Situationen bringt, die zu bewältigen sie lernen sollen.“ (Bauer; Brater et al., 2010:32). vgl. auch Fennes; Otten: „Erfahrungsbasiertes Lernen erfordert die Konfrontation mit neuen und unbekanntem Situationen, in deren Folge zuweilen Ambiguität, Spannungen oder sogar Krisen auftreten können, die gleichzeitig neue Lernmöglichkeiten eröffnen können.“ (2008:19).

Dieser Rahmen ermöglicht einen Dialog auf Augenhöhe, die Lebensrealitäten vor Ort kennenzulernen und dient als Basis für gegenseitiges Verständnis. Interkultureller Austausch und Begegnung stellen ein zentrales pädagogisches Element der Fortbildungen dar.⁹ Interkulturelles Lernen erfolgt idealerweise aufgrund **konkreter im Rahmen der Ausbildungen entstehender Situationen** und deren **Reflexion und Evaluation** sowie der **Verknüpfung mit Alltagserfahrungen** der Teilnehmenden.¹⁰



„Für mich war die Begegnung als Ganzes am bedeutsamsten: Menschen meines Alters kennenzulernen, alle sympathisch und auf einer Wellenlänge mit mir, aus zwei Nachbarländern kommend, zu beobachten, wie die Gruppe sich entwickelt, und wie sie die sprachlichen Schwierigkeiten angeht. Das war etwas sehr Motivierendes. Ich bin sicher, dass dies für Heranwachsende eine genauso wichtige Erfahrung ist. Die Tatsache, dass in einer Gruppe auch Probleme durch unterschiedliche Meinungen auftreten, dient dazu, eine ‚Diskussionskultur‘ zu erlernen und über unterschiedliche Perspektiven nachzudenken.“



⁹ „(...) ein wichtiger Bestandteil der Ausbildung [sollte] darin bestehen, dass sich die Teilnehmer gegenseitig mitteilen, was sie in bestimmten Situationen über das Verhalten der anderen Teilnehmer, speziell derjenigen aus anderen Kulturen, empfunden, also gedacht und gefühlt haben und so konkret die nicht selten auseinanderliegenden Absichten und Wirkungen vorführen.“ (Blomberg; Fouquet et al., 1987:11).

¹⁰ vgl. hierzu Demorgon; Lipiansky et al., die Evaluation als Teil des interkulturellen Lernprozesses und ihre Relevanz besonders in zweierlei Hinsicht sehen: zum einen in der Verarbeitung von „unvorhergesehenen, überraschenden, spontanen aber auch irritierenden und störenden Erfahrungen“ durch Evaluation, denn nur so kann interkulturelles Lernen entstehen, zum anderen in der Verknüpfung der „Erfahrung einer internationalen Begegnung mit den Alltagserfahrungen der Teilnehmer“ (2001:83-85). „Da das Ziel interkulturellen Lernens sich erst im Lernprozess darstellt, wird die Evaluation Teil des Lernprozesses.“ (2001:101).

3. Ziele der DFJW- geförderten Aus- und Fortbildungen für Teamer/-innen

.....

Die Relevanz der Ausbildung interkultureller Teamer/-innen für die Qualität internationaler Jugendbegegnungen

.....

Seit seiner Gründung 1963 im Zuge des deutsch-französischen Freundschaftsvertrags (Elysée-Vertrag) haben sich das DFJW und seine Partnerorganisationen zum Ziel gesetzt, durch Austausch und Begegnung „die Beziehungen zwischen Kindern, Jugendlichen, jungen Erwachsenen und für Jugendarbeit Verantwortlichen in beiden Ländern zu vertiefen“,¹¹ zunächst im Sinne der Versöhnungsarbeit und Völkerverständigung zwischen Frankreich und Deutschland, heute im Sinne des interkulturellen und diversitätsbewussten Lernens im Rahmen eines erweiterten Europas und darüber hinaus.¹² Internationale Jugendbegegnungen haben nachweislich eine nachhaltige Wirkung auf die Identitätsbildung¹³ und Persönlichkeitsentwicklung von Jugendlichen: sie fördern unter anderem Selbstvertrauen, Offenheit, Engagement, Interkulturelles Lernen sowie Sprachkompetenzen und haben Auswirkungen auf das Interesse an

bzw. die Beziehungen zu anderen Kulturen¹⁴,
ob im internationalen oder lokalen¹⁵ Kontext.

Es genügt allerdings nicht, Jugendliche aus Deutschland, Frankreich bzw. einem Drittland an einem Ort zusammenzubringen, um interkulturelle Lernprozesse zu initiieren. Der bloße Kontakt mit Menschen einer anderen Kultur oder eine Auslandsreise führen nicht notwendigerweise zu Verständigung, Respekt und gegenseitigem Verständnis. Im Gegenteil: ohne gut geschulte Begleitung findet häufig eine Verstärkung von bereits vorhandenen negativ besetzten Vorurteilen und Abwehrmechanismen statt.^{16 17}

.....
¹¹ vgl. Richtlinien des DFJW (2015:15).

.....
¹² vgl. hierzu Müller; Hänisch, Thomas (2012) sowie Thimmel (2012).

.....
¹³ In „Begegnung schafft Perspektiven“, der Zusammenstellung der Ergebnisse des Projekts „Evaluation Internationaler Jugendbegegnungen“ des DFJW, DPJW und des Projekts Freizeitenevaluation aus dem Jahr 2011 wird zur Zusammenfassung aller Lernerfahrungen der Teilnehmenden an Jugendbegegnungen das Konzept der Identitätsbildung folgendermaßen definiert: „Jugendbegegnungen helfen Jugendlichen in einem besonderen Maße dazu, die Identität anderer Menschen aus deren kulturellem Hintergrund heraus zu verstehen. Die bewusste Wahrnehmung solcher Fremdheitserfahrungen führt dann zu einem intensiveren Nachdenken auch über eigene Lebensgewohnheiten und kulturelle Eigenarten des Herkunftslandes. Das Erleben des anderen führt zur Herausbildung einer eigenen personalen Identität und zugleich zur Offenheit im Umgang mit fremden Identitäten.“ (Ilg; Dubiski, 2011:65).

.....
¹⁴ Selbst 10 Jahre nach der Austausch Erfahrung lassen sich bei Teilnehmern und Teilnehmerinnen an Begegnungsprogrammen der Studie „Langzeitwirkungen von internationalen Jugendaustauschmaßnahmen auf die Persönlichkeitsentwicklung ehemaliger Teilnehmer“ (Thomas, Abt, Chang, 2006) zufolge nachhaltige Wirkungen in folgenden Bereichen feststellen: Selbstbezogene Eigenschaften und Kompetenzen; Offenheit, Flexibilität, Gelassenheit; Selbsterkenntnis/Selbstbild; Soziale Kompetenz; Interkulturelles Lernen; Fremdsprache; Aufbauende Aktivitäten; Kulturelle Identität; Ausbildung und Beruf; Beziehungen zur Gastkultur/zu anderen Kulturen etc.

.....
¹⁵ Rafik Mousli schreibt hierzu: „Die Frage des Interkulturellen ist auf die lokale Ebene übertragbar (im Stadtviertel, der Stadt und der Gesamtgesellschaft) und nicht auf den Rahmen von Begegnungen zwischen Vertretern unterschiedlicher Länder begrenzt. Die internationale Jugendbegegnung trägt generell dazu bei, Jugendlichen interkulturelle Aspekte im lokalen kosmopolitischen Kontext bewusst zu machen und begünstigt so die Entwicklung einer interkulturellen Sensibilität auf lokaler Ebene. Sie kann somit ein guter Auslöser von interkulturellen Prozessen in der Gesellschaft vor Ort darstellen.“ (2014:2; Übersetzung)

.....
¹⁶ vgl. Thimmel (2012:197)

.....
¹⁷ Im Rahmen der Ausbildungen geht es um eine Bearbeitung von Vorurteilen durch ein Verstehen ihrer Funktionsweisen und Mechanismen (vgl. Nicklas, 1989:16). Es sei eher ein „Leben mit Vorurteilen“, d. h. das Erlernen, sie zu entschlüsseln und sie mit denen anderer zu konfrontieren, als ein „Abbau“, und vor allem ein viel gelassenerer, mit weniger Schuldgefühlen belasteter Umgang damit anzustreben.“ (Blomberg; Fouquet et al., 1987:16).

Aufgaben der Teamer/-innen in interkulturellen Jugendbegegnungen

Damit Lernprozesse initiiert und gut begleitet werden und somit die Qualität einer Jugendbegegnung sichergestellt werden kann, braucht es gut ausgebildete Teamer/-innen, die über die Kompetenzen verfügen, einen Rahmen zu schaffen, in dem interkulturelle Verständigung stattfinden kann.

Dies bedeutet, dass den Teamern und Teamerinnen die sensible Aufgabe zukommt, eine als urteilsfrei akzeptierte Atmosphäre zu schaffen, die den Teilnehmenden genug Sicherheit gibt, sich angstfrei auf Neues einzulassen und mit entstehenden Verunsicherungen, die nötig sind, um Lernprozesse in Gang zu setzen, umzugehen, ohne zu blockieren.¹⁸

Den Teamern und Teamerinnen hierzu das Rüstzeug an die Hand zu geben, ist Aufgabe der Ausbildungsprogramme. Dabei geht es nicht darum, „Rezepte“ zu vermitteln, sondern sie dabei zu unterstützen, ihren eigenen Weg zu finden, und sie in diesem Beginn eines (lebenslangen) Lernprozesses zu begleiten. Ausbildung heißt in diesem Sinne auch Verlernen einer bestehenden und Erlernen einer neuen Haltung des Umgangs mit sich selbst und gegenüber anderen.¹⁹

„Die Ausbildung hat mir erlaubt, eine Menge Übungen zu entdecken, die unabdingbar sind für die Auslösung eines Öffnungsprozesses bei den Jugendlichen.“



¹⁸ Prof. Dr. Hans Nicklas schreibt hierzu in „Alltag, Vorurteile und Interkulturelles Lernen“: „In jedem Fall dürfte feststehen, dass eine Veränderung der Alltagssituation, eine Dissonanz, eine Verunsicherung notwendig ist, um Lernprozesse in Gang zu setzen und Verhaltensänderungen möglich zu machen. Die Frage ist einerseits, wie stark die Verunsicherung sein muss, um überhaupt wahrgenommen zu werden und die vorhandenen Denk- und Verhaltensmuster in Frage zu stellen. Andererseits: Wie stark darf sie sein, um nicht Angst und Abwehr zu provozieren, die dann mögliche Lernprozesse blockieren?“ (1989:17). Ergänzend konstatieren Blomberg; Fouquet et al: „Hier zu dosieren, dass die Erfahrung mit der anderen Kultur genug ‚durchschüttelt‘, aber nicht zur Blockierung führt, ist die Aufgabe der für die Begegnung Verantwortlichen.“ (1987:7).

¹⁹ vgl. Blomberg; Fouquet et al. (1987:11-12).

Ziele der Grundausbildungen für interkulturelle Jugendleiter/-innen

Folgende Ziele ergeben sich somit für die Ausbildung der zukünftigen interkulturellen Jugendleiter/-innen:

- > ein Basiswissen über die Rahmenbedingungen, die Realitäten und die Komplexität einer deutsch-französischen, trilateralen bzw. internationalen Begegnung vermitteln und dies die Teilnehmenden im Rahmen der Ausbildung selbst erleben und reflektieren lassen
- > eine Auseinandersetzung über die im Kapitel 4.2 aufgeführten Inhalte garantieren, die im Hinblick auf die Gestaltung internationaler Jugendbegegnungen von besonderer Wichtigkeit sind, und dabei die aktive Teilnahme und Mitgestaltung der Teilnehmenden fördern
- > Methoden für die Arbeit im interkulturellen Bereich an die Hand geben sowie die Voraussetzungen und das Vertrauen für die Entwicklung eigener und flexibler Herangehensweisen bei internationalen Begegnungen bzw. im Umgang mit multikulturellen Gruppen vermitteln
- > Neugier auf die weitere Beschäftigung mit Jugendbegegnungen, internationaler Jugendarbeit, den anderen Ländern und interkulturellen Fragestellungen wecken
- > die Teilnehmenden auf der Grundlage des Erlebten für interkulturelle Prozesse sensibilisieren und ihnen durch die Reflexion des eigenen interkulturellen Lernprozesses ermöglichen, die Mechanismen und Wirkungen, die der interkulturellen Kommunikation zurunde liegen, besser zu verstehen,²⁰ um später selbst Jugendliche dabei nachhaltig begleiten zu können
- > die Teilnehmenden für die lokale Dimension ihres interkulturellen Lernprozesses sensibilisieren
- > die Teilnehmenden in ihrer Persönlichkeitsentwicklung stärken
- > bei jedem Teilnehmenden einen individuellen Lernprozess in Gang setzen und ihn/sie dabei begleiten, sodass er/sie sich über seine/ihre eigenen Kompetenzen bewusst wird, und selbst Verantwortung übernimmt für den Erwerb weiterer Kompetenzen, die für die Leitung von Jugendbegegnungen notwendig sind
- > ein Bewusstsein schaffen über die eigenen Ziele und Motivation, im Bereich internationaler Jugendaustausch aktiv zu werden, und die Reflexion der damit verbundenen Haltung
- > Fragen von Transfer, Übertragbarkeit oder Einsatzmöglichkeiten in der eigenen ehren- oder hauptamtlichen pädagogischen Arbeit (lokal, international, interkulturell) thematisieren

²⁰ vgl. Lipiansky (1996:26).

Die im Kapitel 4 definierten Ausbildungsstandards gliedern sich in vier Teile und dienen der Umsetzung der o. g. Ziele und damit der Qualitätssicherung der Ausbildungen. Damit im Rahmen der Ausbildung *Zertifikate für Jugendleiter/-innen in interkulturellen Jugendbegegnungen* ausgestellt werden können, müssen diese erfüllt sein. Sie umfassen Rahmenbedingungen und Inhalte der Grundausbildungen sowie einen Abschnitt zu Lernprozessbegleitung und Kompetenzerwerb. Dabei sind die im vorausgehenden Kapitel dargelegten Prinzipien grundlegend.

4. Ausbildungsstandards für Grundausbildungen für interkulturelle Jugendleiter/-innen

4.1. Rahmenbedingungen

Für Jugendleiter/-innen-Grundausbildungen, in denen Zertifikate verliehen werden, gelten die im Folgenden dargelegten Rahmenbedingungen.

➤ **Aufbau der Ausbildungen**

Es besteht die Möglichkeit, sowohl in deutsch-französischen als auch in trilateralen Ausbildungszyklen Zertifikate zu erwerben. In jedem beteiligten Land findet mindestens ein Teil der Ausbildung statt. Die Gruppe setzt sich zu gleichen Teilen aus Teilnehmenden aus jedem Land zusammen. Dies gilt ebenso für die Ausbilder/-innen. Die Ausbildung findet folglich selbst im Rahmen einer Begegnung statt. Für eine Übersetzung wird, insbesondere in den trilateralen Ausbildungen, gesorgt.



„Die systematische Übersetzung in die drei Sprachen hat mir eine Öffnung gegenüber der Sprache der anderen Teilnehmenden ermöglicht, auch wenn ich nicht alles verstehe“



Deutsch-französische Grundausbildungen umfassen:

- > mindestens 2 Ausbildungsseminare, eines in Deutschland und eines in Frankreich, von einer Gesamtdauer von mindestens 12 Programmtagen sowie
- > ein Praktikum im Rahmen einer internationalen Jugendbegegnung in Zusammenarbeit mit einem erfahrenen Team von mindestens 5 Tagen.

Trilaterale Grundausbildungen umfassen:

- > mindestens 3 Ausbildungsseminare, je eines in Deutschland, Frankreich und dem Drittland, von einer Gesamtdauer von mindestens 3 x 5 Programmtagen sowie
- > ein Praktikum im Rahmen einer internationalen Jugendbegegnung in Zusammenarbeit mit einem erfahrenen Team von mindestens 5 Tagen.

➤ **Teilnehmer/-innen**

- > Die Teilnehmenden sind mindestens 18 Jahre alt,
- > haben bei binationalen Grundausbildungen wenn möglich Sprachkenntnisse der anderen Sprache; bei trilateralen Grundausbildungen Sprachkenntnisse von mindestens einer der anderen Sprachen,
- > möchten zukünftig internationale Jugendbegegnungen begleiten und sind motiviert, im non-formalen Rahmen, freiwillig, eigenverantwortlich, erlebnisorientiert und mit Neugier zu lernen und sich auf interkulturelle Lernprozesse einzulassen,
- > entscheiden sich freiwillig für den Erwerb des Zertifikats (dieser ist für die Teilnahme an der Ausbildung unter keinen Umständen verpflichtend) und damit für die hiermit verbundenen Voraussetzungen, wie die aktive Teilnahme an einem gesamten Ausbildungszyklus inklusive Praktikum.

➤ **Ausbilder/-innen**

Die Ausbildungsteams sind in den Ausbildungsseminaren binational zusammengesetzt und arbeiten zweisprachig. In trilateralen Ausbildungen sind sie trilateral zusammengesetzt und arbeiten dreisprachig.

Sie sind für die Einhaltung der Ausbildungsstandards verantwortlich, begleiten die Teilnehmenden während der unterschiedlichen Teile der Ausbildung in ihrem Lernprozess und führen, sollte ein Zertifikat gewünscht sein, am Ende der Ausbildung mit ihnen Auswertungsgespräche (vgl. folgende Kapitel). Damit im Rahmen einer Grundausbildung Zertifikate vergeben werden können, muss während des gesamten Zyklus **mindestens ein Ausbilder bzw. eine Ausbilderin aus dem Ausbilder/-innen-Pool des DFJW für Jugendleiter/-innen-Grundausbildungen** im Leitungsteam vertreten sein.

Mitglieder des Ausbilder/-innen-Pools erfüllen folgende Voraussetzungen:

- > Sie sind mindestens 24 Jahre alt.
- > Sie haben selbst ein **Zertifikat für Jugendleiter/-innen in interkulturellen Jugendbegegnungen** erworben.
- > Sie haben ca. zehn internationale Jugendbegegnungen geleitet und dabei in verschiedenen Teams und an verschiedenen Orten gearbeitet.
- > Sie haben während eines gesamten Zyklus einer Grundausbildung, die den Kriterien für die Vergabe von Zertifikaten entspricht, als vollwertiges Mitglied in einem erfahrenen Ausbildungsteam mitgewirkt. Sie sind in diesem Rahmen in die Lernprozessgestaltung und -begleitung im Rahmen der Zertifizierung eingewiesen worden. Sie haben sich zu Beginn des Ausbildungszy-

klus Lernziele gesetzt, diese regelmäßig reflektiert und angepasst sowie ausbildungsbegleitend und am Ende in einem Gespräch Feedback der anderen erfahrenen Ausbildungsteammitglieder erhalten. Diese haben der Aufnahme in den Ausbilder/-innen-Pool zugestimmt.

> Sie nehmen regelmäßig an den vom DFJW angebotenen Fortbildungen für Ausbilder/-innen teil.

Rolle und Haltung der Ausbilder/-innen²¹

> Die Ausbilder/-innen verstehen sich als Initiatoren und Initiatorinnen, Gestalter/-innen und Begleiter/-innen des Lernprozesses der Teilnehmenden, die selbst dafür verantwortlich sind, diese Rahmenbedingungen bestmöglich zu nutzen und ihr volles Lernpotenzial einzubringen.

> Sie haben bereits einen „Erfahrungs- und Reflexionsprozess über die Besonderheiten interkultureller Arbeit durchlaufen“ und können den Teilnehmenden als „kulturelle/-r Mediator/-in“ und Interpretationshelfer/-in dienen, d. h. „nationale Konzepte darstellen und in einem anderen kulturellen Kontext übersetzen“ und „allen Beteiligten (...) helfen, zu durchschauen, wer sich warum, d. h. auf [sic] welchem Hintergrund wie verhält.“ (Blomberg; Fouquet et al. 1987:23-24).

> Sie sind im interkulturellen Team verantwortlich für Vorbereitung, Lernziele, den pädagogischen Ansatz und die Gestaltung der Ausbildung sowie die Auswertung und Nachbereitung. Dabei können eigene Schwierigkeiten im Team als Lernfeld für das interkulturelle Zusammenleben genutzt werden.

> Die Beziehung zu den Teilnehmenden ist dabei eine symmetrische. Sie basiert auf Kooperation, Vertrauen, Respekt, Wertschätzung und Gleichwertigkeit. Teilnehmer/-innen und Ausbilder/-innen sind „Partner im Lernprozess“.

> Ausbilder/-innen sind immer auch selbst Lernende. Sie lernen durch Reflexion, Evaluation, Analyse von Aktivitäten und Prozessen, einschließlich des Feedbacks der Teilnehmenden und der Kollegen und Kolleginnen. Das DFJW bietet in regelmäßigen Abständen Weiterbildungen für Ausbilder/-innen an.

4.2 Inhalte der Ausbildungsseminare

Die Organisatoren verpflichten sich, dass während der Ausbildungsseminare eine Auseinandersetzung mit den inhaltlichen Themenfeldern stattfindet, die im Folgenden erläutert sind. Sie basieren auf den in der Einleitung erörterten Zielen für die Ausbildung von Jugendleiter/-innen im interkulturellen Kontext. Sie haben sich in der Praxis der konkreten Begegnungsarbeit als besonders relevant erwiesen.

Überblick über die Themenfelder

- > Interkulturelles und diversitätswusstes Lernen (transversales Themenfeld)
- > Kenntnisse über die beteiligten Länder
- > Rolle und Haltung der Jugendleiter/-innen
- > Arbeit im interkulturellen Team
- > Projekt- und Programmgestaltung
- > Begegnung und Gruppendynamik
- > Methoden der interkulturellen Begegnungsarbeit
- > Jugendkulturen und Zielgruppen
- > Gestaltung von mehrsprachiger Kommunikation
- > Evaluation/Auswertung und Reflexion
- > Institutioneller Rahmen von Jugendbegegnungen

Die inhaltlichen Ausbildungsstandards stellen einen gemeinsamen Rahmen dar, der Flexibilität und Vielfalt in den methodischen Herangehensweisen und der konkreten Umsetzung erlaubt. Die Inhalte werden gemäß den Prinzipien des non-formalen Lernens in theoretischer aber besonders praxis- und erlebnisorientierter Form behandelt. Die Förderung der Reflexion und Interaktion der Teilnehmenden spielt dabei eine wichtige Rolle. Insgesamt geht es bei der Ausbildung nicht darum, festgeschriebene Rezepte für die Leitung von interkulturellen Jugendbegegnungen zu vermitteln, sondern den zukünftigen Jugendleitern und -leiterinnen Rüstzeug an die Hand zu geben, den eigenen Weg zu finden. Dabei sind die zukünftigen Jugendleiter/-innen für ihren Lernprozess selbst verantwortlich und werden hierbei von den Ausbildern und Ausbilderinnen, z. B. durch Hinweise auf Weiterlern- und Weiterbildungsmöglichkeiten, unterstützt.

Die Grundausbildungen sind von einer Pädagogik des Fragens und Hinterfragens begleitet. Da interkulturelle Prozesse auch offene Prozesse sind, soll in den Grundausbildungen Raum für Unerwartetes sowie für informelle Momente geschaffen werden.

Die im Rahmen der folgenden Themenfelder genannten Unterpunkte sollen das Thema jeweils genauer umreißen und dabei helfen, Zugänge zu finden. Sie erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die Reihenfolge stellt keine Hierarchisierung der Themen dar, teilweise

²¹ vgl. Blomberg; Fouquet et al. (1987:23-25) und Fennes; Otten (2008:18-19; 25-26).

ergänzen und überschneiden sie sich.

Das erste Themenfeld „Interkulturelles und diversitätsbewusstes Lernen“ ist als transversal und somit für alle anderen Inhalte als relevant anzusehen. Dahinter verbirgt sich nicht nur ein Thema der Ausbildung sondern eine Haltung bzw. ein Bewusstsein und eine Herangehensweise (vgl. auch Grundprinzipien).

Die Inhalte der Ausbildung geben Aufschluss darüber, welche Kompetenzen für Jugendleiter/-innen im interkulturellen Kontext relevant sind und dienen ihrem Erwerb.

➤ **Interkulturelles und diversitätsbewusstes Lernen (transversales Themenfeld)**

- > Grundprinzipien interkultureller Prozesse und Pädagogik
- > Kultur und Identität
- > Vielfalt der Kulturen und Mehrfachzugehörigkeiten
- > Kultur und Sprache, verbale und nonverbale Kommunikation
- > Selbst- und Fremdwahrnehmung
- > Unterschiede in den kulturellen Verhaltensweisen, Systemen und Funktionsmechanismen zwischen verschiedenen Kulturen; ihre Ursachen, Bedeutung und Umgang mit ihnen
- > Vorurteile, ihre Funktionen und Mechanismen und der Umgang mit ihnen
- > Tabus und der Umgang mit ihnen
- > interkulturelle Kompetenzen wie Empathie, Rollendistanz, Ambiguitäts- und Frustrationstoleranz

➤ **Kenntnisse über die beteiligten Länder**

- > Kulturelle Unterschiede und gesellschaftliche Zusammenhänge
- > Auseinandersetzung mit der Geschichte der beteiligten Länder und Rolle von Geschichte
- > Unterschiede in den pädagogischen Konzepten und Herangehensweisen zwischen den beteiligten Ländern
- > Verschiedene Dimensionen der deutsch-französischen Beziehungen
- > Deutschland, Frankreich und Europa im europäischen und globalen Kontext



„Ich fand besonders interessant und lehrreich die Gespräche über Tabus, Geschichte und unterschiedliche Lebensbedingungen in verschiedenen Ländern (wichtige Themen, die aber in privaten Gesprächen eher ungern aufgegriffen werden).“



➤ **Rolle und Haltung der Jugendleiter/-innen**

- > Vielfältigkeit der Facetten der Rolle von Jugendleitern und -leiterinnen: Übersetzer/-in, Vermittler/-in, (interkulturelle/-r) Mediator/-in, Moderator/-in, Impulsgeber/-in, Vorbild, Teammitglied, Verantwortliche/-r für logistische Fragen, Ansprechpartner/-in für sozial-emotionale Aspekte, Begleiter/-in des interkulturellen Lernprozesses etc.; Erkennen von Stärken und Schwächen hinsichtlich dieser Rollen und Bewusstmachung der eigenen Kompetenzen
- > Anforderungen und Erwartungen an die Jugendleiter/-innen von Seiten der Eltern, der Träger, der Förderinstitution, der Teilnehmer/-innen und der anderen Teammitglieder
- > unterschiedliche gesetzliche Rahmenbedingungen in Frankreich, Deutschland und dem Drittland: Recht, Verantwortung, Versicherungsfragen, Schutz von Kindern und Jugendlichen sowie Prävention
- > Unterschiede und Gemeinsamkeiten im Verständnis der Rolle von Jugendleitern und -leiterinnen zwischen den beteiligten Ländern
- > Jugendleiter/-innen als Personen in einem permanenten Lernprozess
- > eigene Ziele und Überzeugungen im Hinblick auf die Arbeit im Bereich der internationalen Jugendbegegnungen

➤ **Arbeit im interkulturellen Team**

- > Verschiedene Facetten der Teamarbeit: Kommunikation, Kompromisse, Konsens, Konflikte, Entscheidungen, konstruktive Kritik etc.
- > Teammodelle
- > Vorteile und Grenzen von Teamarbeit
- > Kulturelle Unterschiede in der Arbeitsweise und Umgang damit
- > Konflikte als Lern- und Verständigungschance im interkulturellen Kontext
- > Rollen- und Aufgabenverteilung; Komplementarität der Kompetenzen
- > Zeitmanagement



„Ich habe gelernt, während der Arbeit in trilateralen Kleingruppen Schwierigkeiten zu überwinden, Ideen genau auszuführen, kulturelle Kontexte, die sich hinter Begriffen verstecken, klar und deutlich darzulegen.“



➤ Projekt- und Programmgestaltung

- > Definition der Grob- und Feinziele einer internationalen Jugendbegegnung; Festlegung von Methoden und pädagogischen Herangehensweisen zur Erreichung dieser Ziele; Reflexion und ggf. Anpassung der Ziele und Prozesse
- > Ziele und Prinzipien des non-formalen Lernens
- > Rolle informeller Momente und Verhältnis zu den Aktivitäten
- > Flexibilität und Raum für Unerwartetes
- > Begegnungscharakter eines Austauschs
- > Anpassung des Programms an das Alter, die Zielgruppe, den Ort etc.
- > Gleichwertigkeit der Gruppen aus den verschiedenen Ländern bei der Programmgestaltung sowie bei der Berücksichtigung sprachlicher Aspekte
- > Schaffung von Reflexionsmöglichkeiten
- > Rolle von Vor- und Nachbereitung der Begegnung im Team und mit den Jugendlichen
- > Möglichkeiten der aktiven Mitgestaltung der Begegnung durch die Teilnehmenden
- > Kennenlernen des Alltagslebens der Teilnehmer/-innen
- > Angemessene Dauer der Programmpunkte
- > Logistik und Organisation

➤ Begegnung und Gruppendynamik

- > Unterschied zwischen einer Begegnung und einer touristischen Reise
- > Der gruppendynamische Prozess und seine Phasen
- > Gruppenphänomene
- > Bedeutung und Gestaltung von informellen Momenten für die Gruppendynamik
- > Zusammenhang von Gruppenleben und Rahmenbedingungen
- > Zur Verfügung stellen von Räumen für Begegnung (im wörtlichen und übertragenen Sinn)
- > Rolle von Konflikten in der interkulturellen Gruppe: Konflikte als Lernchance und ihre Relevanz für den Lernprozess; Methoden der Konfliktbearbeitung
- > Einfluss von Kultur und Religion

➤ Methoden der interkulturellen Begegnungsarbeit

- > Methoden finden, auswählen, anpassen, vorbereiten, anleiten, auswerten und reflektieren
- > Kennenlernen von Methoden zu bestimmten Themenfeldern, z. B. zu:
 - o Gruppendynamik
 - o Entdecken des Ortes, des Landes, Europas, der Welt
 - o Sprachanimation

- o Konfliktbearbeitung
 - o Interkulturelles und diversitätsbewusstes Lernen
 - o Umgang mit Vorurteilen
 - o Erfahrungsaustausch, Auswertung und Reflexion
- > interkulturelle Aspekte der Auswahl und Durchführung von Methoden

➤ Jugendkulturen und Zielgruppen

- > Vorstellungen, Erwartungen, Bedürfnisse und Interessen von Jugendlichen im Hinblick auf interkulturelle Jugendbegegnungen
 - > Orientierung an den Lebensrealitäten und Interessen der Jugendlichen und dementsprechende Auswahl der Themen
- Teilnehmendenprofil
- > Entwicklungsaufgaben im Jugendalter
 - > Rechtliche Bedingungen bei der Arbeit mit unterschiedlichen Zielgruppen
 - > Medienverhalten von Jugendlichen

➤ Gestaltung von mehrsprachiger Kommunikation

- > Umgang mit zwei oder mehreren Sprachen in Begegnungssituationen
- > gleichwertige Präsenz aller Sprachen
- > Verhältnis von Sprache und Kultur
- > Arten der Kommunikation (verbal, nonverbal, virtuell), besonders im mehrsprachigen Kontext, und die damit verbundenen Herausforderungen
- > Potenzial einer Begegnung hinsichtlich Sprachmotivation und -erwerb
- > Mittel und Methoden, um Neugier und Interesse für andere Sprachen zu wecken
- > Ziele, Prinzipien und Methoden der Sprachanimation
- > Rolle von Dolmetschen bzw. Übersetzen
- > Mehrsprachigkeit bzw. Sprachenreichtum: Einbezug der Vielfalt der vorhandenen Sprachen in der Gruppe

➤ Evaluation/Auswertung und Reflexion

- > Relevanz der Metaebene und der Reflexion für den Lernprozess
- > Bedeutung von Auswertung für die Qualität von Jugendbegegnungen
- > Lernprozessgestaltung und -begleitung
 - o Reflexion nach Übungen
 - o Transfer des Gelernten in den Alltag
 - o Formen und Methoden der Auswertung: z. B. Tagesauswertung, Auswertung von Übungen, Zwischenauswertung, Endauswertung

- o Ebenen der Auswertung: z. B. individuelle Auswertung, Peer-Auswertung, in der Gesamt- oder Kleingruppe, zwischen Ausbildern und Ausbilderinnen und Jugendleitern und -leiterinnen
- o Analyse des Gruppen- und Lernprozesses und entsprechende Anpassung des Programms
- o Ziele und Bedeutung von Feedback und konstruktiver Kritik

➤ **Institutioneller Rahmen von Jugendbegegnungen**

- > Die zivilgesellschaftliche Bedeutung von Jugendverbänden und -vereinen im politischen Kontext
- > Träger und Förderer der internationalen Jugendarbeit
- > Die Rolle und Bedeutung des DFJW im aktuellen und historischen Zusammenhang
- > Pädagogische Ziele des DFJW
- > Pädagogische und finanzielle Unterstützung durch das DFJW
- > Sichtbarkeit von Trägerorganisationen und Förderinstitutionen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit

4.3 Praktikum im Rahmen einer internationalen Jugendbegegnung

Zur Ausbildung zum/zur Jugendleiter/-in in interkulturellen Begegnungen gehört ein Praktikum im Rahmen einer Jugendbegegnung, sodass die Teilnehmenden die Gelegenheit haben, erste praktische Erfahrungen in einem erfahrenen interkulturellen Team zu sammeln, das in den Ausbildungsseminaren Gelernte anzuwenden und sich als interkulturelle/-r Jugendleiter/-in auszuprobieren.

Es ist wünschenswert, dass das Praktikum vor dem letzten Ausbildungsseminar stattfindet, um die praktischen Erfahrungen im Rahmen der Ausbildung gemeinsam mit den Ausbildern und Ausbilderinnen und anderen Teilnehmenden reflektieren und auswerten zu können.



„Dank dieser Ausbildung und des Praktikums, das ich gemacht habe, habe ich also einen Fuß im interkulturellen Bereich, wodurch ich heute mehr Kompetenzen habe und was mir erlaubt, anzufangen im Bereich interkultureller Begegnungen und Mobilität von Jugendlichen zu arbeiten.“



Es gelten folgende Bedingungen:

- > Das Praktikum findet im Rahmen einer bi-, tri- oder multinationalen Jugendbegegnung statt.
- > Im Leitungsteam der Praktikumsbegegnung arbeitet mindestens ein/-e erfahrene/-r Jugendleiter/-in mit.
- > Um eine intensive Lernerfahrung zu gewährleisten, sollte pro Jugendbegegnung nur ein/-e Praktikant/-in anwesend sein.
- > Der/die zukünftige Jugendleiter/-in ist Mitglied des Leitungsteams und nimmt, wenn möglich, an der Vorbereitung der Begegnung teil. Das Team bespricht mit ihm/ihr seine/ihre Einsatzmöglichkeiten im Rahmen der Begegnung und die Rolle im Team. Er/sie sollte möglichst viele Praxiserfahrungen sammeln.
- > Die Organisatoren der Ausbildungsseminare können Plätze für das Praktikum zur Verfügung stellen, sind dazu jedoch nicht verpflichtet. Es ist Aufgabe der Teilnehmenden, eine Jugendbegegnung für ihr Praktikum zu finden. Die Organisatoren und Organisatorinnen der Ausbildungsseminare sowie das DFJW können im Rahmen ihrer Möglichkeiten dabei behilflich sein.
- > Die Praktikanten und Praktikantinnen erhalten ein Feedback des Teams der Jugendbegegnung. Die Erfahrungen des Praktikums werden im Rahmen eines schriftlichen Berichts reflektiert und ausgewertet und an die Ausbilder/-innen bzw. Ausbildungsorganisationen weitergeleitet. Diese stehen für Rückfragen zur Verfügung. Nach Möglichkeit wird das Praktikum im nächsten Ausbildungsteil ausgewertet.

Für genauere Informationen (hinsichtlich administrativer und finanzieller Fragen sowie Möglichkeiten, Praktikumsplätze zu finden) stehen Merkblätter mit weiterführenden Informationen zur Verfügung. Für Organisationen besteht die Möglichkeit, für die Aufnahme von Praktikanten und Praktikantinnen in ihren Jugendbegegnungen ein Praktikums-Stipendium zu beantragen.

4.4 Gestaltung und Begleitung des Lernprozesses und Validierung der erworbenen Kompetenzen in den Jugendleiter/-innen-Grundausbildungen

➤ **Vorbemerkung: Zertifizieren im Bereich des non-formalen Lernens? - Die größte Herausforderung des Projekts**

Zertifizierung im Bereich non-formales Lernen – ist dies nicht ein Widerspruch in sich? Verändert eine Zertifizierung nicht den grundlegenden Charakter der non-formalen Jugendarbeit?

Diese Fragen, die auch auf EU- und den nationalen Ebenen immer wieder in der Diskussion um die Anerkennung und Validierung non-formalen Lernens gestellt werden,²²

²² Für eine ausführliche Zusammenfassung der Diskussion auf europäischer Ebene vgl. Baumbast; Hofmann-van de Poll; Lüders (2012:31-34). Die Europäische Kommission und der Europarat plädieren in ihrem Papier „Pathways 2.0 - Wege zur Anerkennung von nicht-formalem Lernen/nicht formaler Bildung und Jugendarbeit in Europa“ für eine Anerkennung auf verschiedenen Ebenen, der formalen, politischen, gesellschaftlichen und persönlichen durch Selbstanerkennung. Eine öffentliche Konsultation der Europäischen Kommission zur Anerkennung nicht-formalen und informellen Lernens von 2011 ergab, dass eine Zertifizierung erwünscht ist, um den „Stellenwert nicht-formalen und informellen Lernens zu erhöhen“ und die „Sichtbarkeit von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen, die außerhalb formaler Bildungsgelegenheiten erlangt werden, zu verbessern.“ Hinter dem Ziel einer Anerkennung von im non-formalen Bereich erworbenen Kompetenzen steht in der europäischen Diskussion häufig die Steigerung von Wettbewerbs- und Beschäftigungsfähigkeit (vgl. auch Empfehlungen des Rates zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens). Eine Validierung der Kompetenzen in diesem Sinne wird häufig auch von Jugendlichen und jungen Erwachsenen gewünscht, um die Möglichkeiten, einen Ausbildungsplatz oder eine Anstellung zu finden, zu erhöhen. Die Sorge der Akteure und Akteurinnen der Jugendarbeit liegt darin, dass der grundlegende Charakter und die Funktion von Jugendarbeit langfristig verändert werden, wenn eine Anerkennung im Hinblick auf die „employability“ von Jugendlichen gesehen wird und non-formale Bildungsprogramme zunehmend darauf ausgerichtet werden. Der Deutsche Bundesjugendring positionierte sich 2010 sehr deutlich gegen eine Verzweckung der Jugendarbeit durch Staat und Wirtschaft, denn nur „ein selbstbestimmtes Aufwachsen ermöglicht die kontinuierliche und notwendige Wandlung der Gesellschaft. (...) Persönlichkeitsentwicklung kann und darf deshalb nicht verzweckt oder unter der Maßgabe staatlicher Zwecke gesteuert werden, sondern muss sich am jungen Menschen als Subjekt orientieren.“ (2010:3; vgl. auch Merl 2012 und Grein, 2013). Auch wenn die Kompetenzen, die im Laufe der Grundausbildungen erworben werden können, im Alltag allgemein, und somit auch im Berufsleben, für die Teilnehmenden von großer Relevanz sind, sehen wir die primäre Zielsetzung ganz klar in der Stärkung und Entwicklung der Persönlichkeit der Teilnehmenden sowie der Förderung ihrer Selbstbestimmung und demokratischen Teilhabe an Gesellschaft.

sind seit Beginn ständige Begleiter bei der Entwicklung und Gestaltung des Verfahrens.

Für die Steuerungsgruppe ist immer unabdinglich gewesen, dass die Modalitäten zur Validierung von Lernergebnissen bzw. dem Erwerb von Kompetenzen, also zur Zertifizierung, im non-formalen Bereich nur auf den Prinzipien des non-formalen Lernens beruhen können. Einige davon möchten wir hier noch einmal herausstellen:

Prinzipien, die der DFJW-Zertifizierung zugrunde liegen

- Die Zertifizierung ist in jedem Fall freiwillig. Die Teilnehmenden entscheiden selbst, ob er oder sie am Verfahren teilnehmen möchte. Die Ausbildungen können immer auch ohne den Wunsch, ein Zertifikat zu erwerben, besucht werden.
- Das Verfahren ist transparent und prozessorientiert gestaltet. Von Anfang an wissen die Teilnehmenden über die Anforderungen sowie das Verfahren Bescheid. Während der Ausbildung bestehen fortlaufend Möglichkeiten, Rückmeldungen zu erhalten.
- Das Verfahren ist beteiligend und basiert auf Interaktion, Dialog und Wertschätzung. Die Ausbilder/-innen verstehen sich als Lernprozessbegleiter/-innen für selbstverantwortlich lernende Teilnehmer/-innen (partnerschaftliche Lehr-/Lernbeziehung). Gemäß des Prinzips der Lernendenzentrierung steht der Lernprozess jedes einzelnen Teilnehmenden im Vordergrund.
- Das Verfahren ist vertraulich. Dies bezieht sich besonders auf die Lernprozessbegleitung, ob Selbstreflexion oder Feedback. Der Lernprozess jedes Teilnehmenden ist persönlich.
- Das hier beschriebene Verfahren stellt einen verbindlichen Rahmen dar, das Prinzip der Vielfalt der Methoden wird jedoch auch hier gewährleistet. Auch die Methoden zur Validierung entsprechen den Methoden des non-formalen Lernens.

➤ Lernziele der Ausbildung und Erwerb von Kompetenzen

Die Jugendleiter/-innen-Grundausbildungen sind darauf ausgerichtet, dass die Teilnehmenden in ihrem Rahmen verschiedene Kompetenzen erwerben können, die sie dazu befähigen, die in der Einleitung skizzierten komplexen und für die Qualität von interkulturellen Jugendbegegnungen wichtigen Aufgaben eines Jugendleiters/ einer Jugendleiterin je nach Situation flexibel zu übernehmen.

Unter Kompetenzen verstehen wir Einstellungen, Haltungen, Bewusstsein, Wissen und Fertigkeiten, die dazu befähigen, komplexe Handlungssituationen zu bewältigen, in diesem Falle die Leitung einer interkulturellen Jugendbegegnung und die Begleitung der Jugendlichen und jungen Erwachsenen in ihrem Lernprozess. Kompetenzen zeigen sich in konkreten Handlungssituationen, sind situationsabhängig und dynamisch. Sie können als Ergebnisse von Lernen und Reflexion über gemachte Erfahrungen verstanden werden.²³

²³ Es existieren sehr unterschiedliche Herangehensweisen an die Definition und Kategorisierung von Kompetenzen. Diese unterscheiden sich auch in den verschiedenen Ländern. Bestimmte kulturelle Besonderheiten wurden im Hinblick auf Deutschland und Frankreich sowie die europäische Ebene diskutiert und einbezogen. In Deutschland spricht man häufig von Selbst-, Sozial- und Methodenkompetenzen (vgl. Kompetenzcheck Landesjugendring Rheinland-Pfalz, 2009: 7-8), teilweise auch von Handlungskompetenzen, in Frankreich von „savoir“ (deklaratives Wissen), „savoir-être“ („persönlichkeitsbezogene Kompetenz“), „savoir faire“ („Fertigkeiten und prozedurales Wissen“; so übersetzt im Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen) sowie auch von „savoir-agir“ (Handlungskompetenz), unterscheidet „capacité“ und „compétence“. Die von der Europäischen Kommission definierten acht Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen basieren auf der Kategorisierung Wissen, Fertigkeiten und Einstellungen. Wir haben uns für eine möglichst breite, offene und praxisbezogene Herangehensweise entschieden, ohne hier direkt zu kategorisieren. Ähnlich versteht das europäische Salto-Youth Training and Cooperation Resource Center in seinem Dokument „Development of a set of competences for trainers“ (2013) Kompetenzen: „Competences in this document are to be understood as an overall system of values, attitudes and beliefs as well as skills and knowledge, which can be put into practice to manage diverse complex situations and tasks successfully.“ (S. 4) In dem Artikel „La notion des compétences: clarifier le concept, en mesurer les enjeux“ (2013) von Régis Cortesero werden auf einer anderen Ebene zwei unterschiedliche Kompetenz-Konzeptionen dargelegt. Versteht man sie als „performances objectives“, werden Kompetenzen als beobachtbare und messbare Handlungen und Verhalten gesehen, meist sind diese im Rahmen eines Standards definiert. Versteht man sie als „puissance générative“, so kann man sie nicht direkt beobachten, da sie ein dem Subjekt inhärentes Handlungspotenzial darstellen, welches sich durch die Fähigkeit zeigt, sich auf neue Situationen einzustellen und sich passend zu verhalten. Dies lässt sich nur im Rahmen einer Selbsteinschätzung evaluieren. Die Kompetenzentwicklung im non-formalen Bereich basiert eher auf letzterer Konzeption. Jedoch bewegen wir uns mit unserem Verfahren, bestehend aus vordefinierten und eigenen Lernzielen sowie Selbst- und Fremdeinschätzung, dazwischen.

Aus der Praxis der Jugendbegegnungen heraus hat die Steuerungsgruppe bestimmte Kompetenzen festgehalten, welche sich als die wichtigsten und die notwendigen für die Leitung interkultureller Jugendbegegnungen und damit deren Qualität erwiesen haben.

Diese zu erlernenden Kompetenzen können somit als „offizielle“ Lernziele der Ausbildungen verstanden werden.

Sie sind deshalb von Anfang an transparent und stellen einen Rahmen bzw. eine Orientierung zur Reflexion und Lernentwicklung über die ganze Ausbildungsphase sowie den Reflexionsrahmen für das Abschlussgespräch, bei dem der Lernprozess und der Erwerb der Kompetenzen ausgewertet werden, dar.

Die Lernziele der Ausbildung/die zu erwerbenden Kompetenzen sind folgende:

Sich selbst und andere motivieren können

- > sich seiner Motivation und der Gründe bewusst sein, warum man sich im Jugendaustausch engagiert
- > sich auch in schwierigen Situationen motivieren können
- > Jugendliche motivieren und eine konstruktive Gruppenatmosphäre schaffen können
- > motiviert und neugierig sein, zu lernen

Selbstständig handeln und Belastungen standhalten können

- > Eigeninitiative zeigen und die Begegnung aktiv mitgestalten können
- > seine Meinung vertreten können und offen für die der anderen sein
- > mehrere Aufgaben gleichzeitig bewältigen können
- > flexibel auf unerwartete Situationen reagieren können
- > Stress und Müdigkeit aushalten und mit Misserfolgen umgehen können
- > sich selbstständig nötige Informationen beschaffen können

Die Rolle eines Jugendleiters/einer Jugendleiterin übernehmen können

- > Kenntnisse über die gesetzlichen und institutionellen Rahmenbedingungen der beteiligten Länder haben
- > Verantwortung übernehmen können und sich über die Konsequenzen seines Handelns bewusst sein
- > sich seiner Vorbildfunktion gegenüber den Teilnehmenden bewusst sein und sich Respekt verschaffen können
- > sich Methoden aneignen, sie anwenden, je nach Kontext und Zielgruppe anpassen, anleiten und auswerten können

In einem (interkulturellen) Team arbeiten können

- > kulturelle Unterschiede in der Arbeitsweise erkennen und damit umgehen bzw. sie thematisieren können
- > sich einbringen und gleichzeitig den anderen Teammitgliedern ihren Raum lassen können
- > Feedback geben und annehmen können
- > Konflikte erkennen, einordnen, aushalten und lösungsorientiert handeln können
- > Entscheidungen im Team fällen und tragen können

Gruppendynamik fördern können

- > die verschiedenen Phasen eines Gruppenlebens methodisch gestalten können
- > die Entwicklung einer Gruppe beobachten, analysieren und mit entsprechenden Methoden reagieren können
- > eine Gruppe leiten können

Den interkulturellen Lernprozess gestalten können

- > ein Bewusstsein für interkulturelle Lernprozesse schaffen und den Begriff „interkulturelles Lernen“ füllen können
- > Phänomene der interkulturellen Kommunikation erkennen und darauf reagieren können
- > Konflikte als Lernchance sehen und nutzen können
- > Methoden kennen, die den Prozess des interkulturellen Lernens initiieren und begleiten und sie mit den Teilnehmenden auswerten können
- > Lerngelegenheiten schaffen und Reflexion initiieren können

Ein Begegnungs-Projekt gestalten können

- > Ziele im Hinblick auf die Zielgruppe formulieren und festsetzen können
- > die Aktivitäten in Bezug auf die formulierten Ziele der Begegnung ausrichten können
- > Methoden kennen, die Begegnung fördern, und diese an die Zielgruppe anpassen können
- > einen „interkulturellen Blick“ für die Programmgestaltung haben, insbesondere in Bezug auf die beteiligten Länder
- > Ziele und unterschiedliche Methoden der Auswertung und Reflexion kennen und sie zu unterschiedlichen Zeitpunkten und auf verschiedenen Ebenen einsetzen können
- > Zeit „managen“ können: formelle und informelle Momente einplanen, Dauer von Einheiten festlegen und gleichzeitig flexibel in Bezug auf Gruppenprozesse und die Möglichkeit der aktiven Mitgestaltung der Teilnehmenden sein
- > Einblick in Organisation, Logistik und Finanzen einer Jugendbegegnung haben

Mehrsprachige Kommunikation gestalten können

- > Bereitschaft zur Kommunikation im interkulturellen Kontext zeigen (z. B. auch durch nonverbale Verständigung)
- > motiviert sein, seine Sprachkenntnisse zu erweitern und die Teilnehmenden ebenfalls dazu anzuregen
- > Ziele der Sprachanimation kennen und Methoden anwenden können
- > einen Rahmen schaffen können, in dem mehrsprachige Kommunikation gelingt
- > ein Bewusstsein für die Relevanz von Dolmetschen und Übersetzen haben und in der Gestaltung des Projekts sprachlich alle Teilnehmenden einschließen

Interkulturelle Haltungen und Kompetenzen (transversal)

- > ein Bewusstsein über die eigene Identität, eigene Werte und Orientierungen, Einstellungen und Wahrnehmungen haben
- > Erkennen und Reflektieren des eigenen Handelns, Denkens und Fühlens im Verhältnis zu den eigenen kulturellen Wurzeln (Selbst- und Fremdwahrnehmung)
- > Andere vor dem Hintergrund ihrer anderskulturellen Sozialisation verstehen und Respekt und Offenheit gegenüber anderskulturellen Lebensweisen zeigen
- > die Fähigkeit, in neuen und ungewohnten Situationen offen und flexibel zu sein, sich angemessen einbringen und verhalten zu können
- > die Fähigkeit, die eigene Rolle zu erkennen, in Distanz zu ihr zu treten und sie zu verändern (Rollendistanz)
- > die Fähigkeit, sich in Andere hineinzusetzen und einzufühlen (Empathie)
- > Mechanismen und Funktionsweisen von Vorurteilen kennen und bei sich selbst wahrzunehmen
- > Kenntnisse darüber zu haben, auf welchen Ebenen Unterschiede verborgen sein können, und neugierig zu sein auf die Bedeutungen hinter den sichtbaren Unterschieden sowie die Ursachen ihrer Entstehung
- > die Fähigkeit, Unterschiede und Widersprüche als normal zu sehen, sie auszuhalten, verschiedene Sichtweisen und Werte bestehen zu lassen und anzuerkennen (Ambiguitätstoleranz)
- > Akzeptieren von Fremdsein und Nichtverstehen (Frustrationstoleranz)
- > verbale und nonverbale Kommunikationsfähigkeit haben
- > das Bewusstsein haben, dass interkulturelles Lernen ein lebenslanger Prozess ist, und immer wieder lernbereit zu sein

Die Lernziele/Kompetenzen sind nicht hierarchisiert und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Jugendleiter/-innen arbeiten immer im Team und können sich so auch in ihren unterschiedlichen Kompetenzen ergänzen.

Die Ausbildungen geben den angehenden interkulturellen Jugendleitern und -leiterinnen ein unabdingliches Rüstzeug für die Leitung von Begegnungen an die Hand. Die Verstetigung und Weiterentwicklung der Kompetenzen kann aber nur durch konkrete und regelmäßige Praxiserfahrungen und eigenverantwortliches Weiterlernen geschehen. Der interkulturelle Lernprozess ist ein lebenslanger.²⁴

„Ich habe wahnsinnig viele Dinge gelernt: Teamarbeit, den Anderen verstehen, zuhören. (...) Ich habe gelernt, über Dinge nachzudenken, die auf den ersten Blick schwer zu entschlüsseln erscheinen. Ich habe auch gelernt, ein Projekt zu planen, ein Programm zu gestalten. Und über all dieses technische Lernen hinaus habe ich gemeinschaftliche Werte vertieft, wie z. B. Solidarität, Respekt gegenüber Anderen, Akzeptanz von Unterschieden.“

Entsprechend der Prinzipien des non-formalen Lernens sehen wir die Lernziele der Ausbildungen und auch den Kompetenzerwerb im Bereich der Persönlichkeitsentwicklung, politischen und demokratischen Bildung sowie der Friedenspädagogik.

„Diese Ausbildung hat bei mir das Nachdenken über den Einfluss meiner Kultur auf meinen Alltag, auf meine Art mich zu verhalten oder zu denken bewirkt.“

²⁴ vgl. Blomberg; Fouquet et al.: Es „sollte kein Gruppenbetreuer davon ausgehen, durch die Teilnahme an einem Ausbildungsprogramm schon hinreichende Voraussetzungen für seine Tätigkeit zu erhalten. Die Ausbildung kann nur eine Anregung sein, sich selbst weiterhin mit den angesprochenen Fragen zu beschäftigen, sich anhand der praktischen Erfahrungen in Begegnungsprogrammen weiterzubilden, selbst Informationen zu sammeln usw.“ (1987:12)

➤ Lernprozessgestaltung und -begleitung

Die Lernprozessgestaltung und -begleitung ist ausschlaggebend dafür, dass der non-formale Rahmen der Ausbildungen und der Zertifizierung eingehalten werden kann.

Zu Beginn jeder Ausbildung wird das Verfahren den Teilnehmenden transparent gemacht und jede/-r Einzelne kann selbst entscheiden, daran teilzunehmen. Ein wichtiges Prinzip der DFJW-Zertifizierung ist die Freiwilligkeit.

Das Verfahren beinhaltet eine intensive Lernprozessbegleitung, die im Folgenden dargelegt wird:

Definition von Lernzielen

Zu Beginn der Ausbildung setzen sich die Teilnehmenden mit den oben genannten Lernzielen der Ausbildungen bzw. den zu erwerbenden Kompetenzen in einem persönlichen Prozess auseinander und halten darauf basierend ihre individuellen Lernziele für die Ausbildung fest. Die Auflistung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und es können weitere persönliche Lernziele ergänzt werden. Einige der Kompetenzen können selbstverständlich schon in anderen Bereichen erworben worden sein. Es ist klar, dass die Fülle an Inhalten nicht vollständig im Rahmen der Ausbildungen abgedeckt werden kann. Die Definition der Lernziele kann hier eine Möglichkeit bieten, die Vertiefung bestimmter Inhalte in Eigeninitiative außerhalb der Ausbildung vorzusehen. Die Lernziele können im Laufe der Ausbildung angepasst und erweitert werden.

Die Teilnehmenden sind selbst verantwortlich für ihren Lernprozess, die Ausbilder/-innen und die anderen Teilnehmenden begleiten sie dabei.²⁵

Lernatmosphäre

Hierzu gehört die Schaffung einer konstruktiven Lernatmosphäre, die wertschätzend, motivierend, interaktiv, beteiligend und prozessorientiert ist. „Fehler“ werden als Lernchance begriffen. Die Ausbilder/-innen sind Partner im Lernprozess. Die Ausbildung soll Spaß machen und die Lust am Lernen fördern.

Reflexion, Auswertung und Feedbackkultur

Auswertung von Übungen, Reflexion von Lernprozessen und persönliches Feedback sind integraler Bestandteil des Lernprozesses. Lernen ist ohne eine vertiefende Re-

²⁵ Dieser Betonung der Eigenverantwortlichkeit der Lernenden liegt die Annahme zugrunde, dass Kompetenzen nur im Rahmen eines individuellen, selbstgesteuerten Lernens ausgebildet werden können, folglich nicht durch Unterweisung, sondern nur durch Lernprozessbegleitung (Bauer; Brater et al., 2010:23).

flexion und ohne eine Rückmeldung wesentlich weniger intensiv bzw. entsteht erst hierdurch, besonders im interkulturellen Bereich.²⁶ Feedback trägt zur eigenständigen Steuerung der Kompetenz-Entwicklung bei. Es stellt ein Angebot dar, sich und sein Verhalten im Licht der Wahrnehmung anderer zu sehen, die Selbsteinschätzung mit einer Fremdeinschätzung abzugleichen, damit ein differenzierteres Selbstbild zu erhalten und das eigene Urteil zu trainieren.^{27 28} Ein wichtiges Ziel einer Rückmeldung ist es, Stärken glaubhaft bewusst zu machen.

Um eine Feedback- und Auswertungskultur zu etablieren, ist dies, auch um interkulturelle Unterschiede in der Herangehensweise im Bereich Feedback und Evaluation von Beginn an zu thematisieren, auf unterschiedlichen Ebenen Teil der Ausbildung.

Ebenen der Lernprozessgestaltung und -begleitung

Auch hier kommt das Prinzip der Vielfalt der Ansätze und Methoden zum Tragen. Während der gesamten Ausbildung findet kontinuierlich eine Auswertung mit den Teilnehmenden im Hinblick auf die Lernziele statt. Die Form ist den Ausbildern und Ausbilderinnen überlassen.²⁹ Es sind in jedem Fall Elemente der Selbst- und

²⁶ vgl. Demorgon; Lipiansky et al.: „Wir meinen, dass eine sinnvolle Arbeit interkultureller Begegnung, oder eine Ausbildung für diese Arbeit, gar nicht möglich ist, ohne Evaluation als integralen Teil dieser Arbeit selbst zu begreifen und nicht auf Maßnahmen beschränkt sein kann, die erst im Nachhinein und/oder von einem Außenstandpunkt erfolgen. Erst wenn das akzeptiert ist, bekommen auch die Evaluationen, die ‚danach‘ kommen, ihren Sinn. Die These also ist, dass Evaluation als Funktion der interkulturellen Animation selbst verstanden werden muss. Dieser These liegt die (...) Annahme zugrunde, dass interkulturelle Arbeit im strengen Sinne gar nicht möglich ist, ohne sie in einer Haltung des Experimentierens und Forschens anzugehen.“ (2001:245-246).

²⁷ Nina Guillerme schreibt hierzu: „Selbst-Evaluation ist die Fähigkeit, seine eigenen Stärken und Schwächen zu erkennen und nicht die eigenen Leistungen, Lernergebnisse, Kompetenzen und Verhaltensweisen zu über- oder unterschätzen. Diese Fähigkeit entwickelt sich besonders in der Beziehung zu Anderen, durch den Vergleich ihrer jeweiligen ‚Feedbacks‘. Es ist deshalb wichtig, einen Raum für Dialog zu schaffen, nicht nur, um Lernergebnisse wahrzunehmen, sondern auch um die Entwicklung von Selbstbewusstsein zu fördern.“ (2009:27)

²⁸ vgl. auch das „Johari-Fenster“, welches in den 50er Jahren von den Sozialpsychologen Joseph Luft und Harry Ingham entwickelt wurde. Es dient der Veranschaulichung von bewussten, unbewussten, gezeigten und nicht gezeigten Persönlichkeitsmerkmalen. Im Lernen in Gruppen und Feedback durch andere Gruppenmitglieder wird ein Potenzial für die Bewusstmachung von unbewussten aber für andere sichtbaren Merkmalen („Blinder Fleck“) und somit für die Persönlichkeitsentwicklung gesehen.

²⁹ Z.B. Feedback nach der Anleitung einer Einheit, Kleingruppenfeedback, „apéro reflexif“ in einer gleichbleibenden täglichen

Peer-Auswertung, wie auch Feedback der Ausbilder/-innen enthalten.

Im Sinne der symmetrischen Lehr-/Lernbeziehungen erhalten die Teilnehmenden ebenfalls die Möglichkeit, den Ausbildern und Ausbilderinnen ein Feedback zu geben.

Selbstreflexion und Auswertungsgespräch am Ende der Ausbildung

Am Ende der Grundausbildung findet mit den Teilnehmenden ein Auswertungsgespräch statt. **Grundlegend hierfür ist zunächst eine intensive Selbstreflexion der Teilnehmenden** auf der Grundlage der o. g. Lernziele sowie zu darüber hinausgehenden Kompetenzen und dem durchlaufenen Lernprozess seit der ersten Beschäftigung damit zu Beginn der Ausbildung.³⁰ Diese wird zur Verstärkung der Reflexion schriftlich festgehalten, ist aber nur für die Lernenden selbst bestimmt. Methodisch kann diese Selbsteinschätzung unterschiedlich gestaltet werden (Mindmap, Tabelle etc.). Es werden Bezüge und konkrete Beispiele aus den Ausbildungssituationen, dem Praktikum sowie auch Erfahrungen aus anderen Kontexten herangezogen.

Es geht um die Initiierung von Reflexion zu den Kompetenzen. Weitere Lernperspektiven werden festgehalten. **Die Selbsteinschätzung ist der wichtigste Teil der abschließenden Auswertung. Das daran anschließende Gespräch zwischen Ausbilder/-innen und Teilnehmenden basiert auf dieser. Vom Feedback ist der Punkt zu den interkulturellen Kompetenzen und Haltungen ausgenommen, diesbezüglich findet ausschließlich eine Selbstevaluation statt.**³¹

Feedbackgruppe, Peer-Group-Beratung im Tandem oder mit mehreren Personen, individuelle Tagesreflexion.

³⁰ Die schwierige Beurteilung von Kompetenzen und deren oft erst langfristige Nachweisbarkeit wurden im Rahmen der Entwicklung des Verfahrens immer wieder thematisiert.

³¹ „Das, was man gewöhnlich ‚interkulturelles Lernen‘ nennt, lässt sich nicht an irgendwelchen objektiv messbaren Verhaltensweisen beziehungsweise Veränderungen von Wissen und Verhaltensänderungen überprüfen. Es ist der Evaluation nur durch Selbstevaluation von Teilnehmenden jener Begegnungen zugänglich, die ihre subjektiven Erfahrungen nicht nur ‚machen‘, sondern reflektieren, austauschen, bewerten, sei es auch nur, indem sie diese ‚sacken lassen‘. Interkulturelles Lernen vollzieht sich als Prozess der Selbstevaluation von Erfahrungen.“ (Demorgon; Lipiansky et al., 2001: 244)

Das Gespräch stellt einen besonderen Moment der Ausbildung dar, in dem die Teilnehmenden in einem geschützten Rahmen von den Ausbildern und Ausbilderinnen, die sie in den verschiedenen Teilen der Ausbildung erlebt und begleitet haben, ein Feedback zu ihrer Selbsteinschätzung erhalten, welches ebenfalls auf konkreten Beispielen und Beobachtungen beruht. Der Rahmen des Gesprächs ist interaktiv, motivierend und prozessorientiert.

Ziel ist die Bewusstwerdung der eigenen Kompetenzen sowie diese auch für andere Kontexte formulieren zu können. Sollten noch nicht alle Lernziele erreicht worden sein, so kann das Zertifikat (noch) nicht ausgestellt werden. Dies kann aber ggf. nach weiteren Lernerfahrungen (z. B. in weiteren Fortbildungen oder durch Praxiserfahrungen) nachgeholt werden.



„Das persönliche Auswertungsgespräch rundet die Fortbildung sehr gut ab und gibt auch am Ende einen neuen Input, woran man arbeiten kann.“



5. Ausstellung der Zertifikate und Eintragung in die Teamer/-innen-Datenbank

Ausstellung der Zertifikate

Teilnehmende, die alle Phasen einer Grundausbildung (inklusive des Praxismoduls) absolviert haben und die auf Grundlage eines Auswertungsgesprächs am Ende der Ausbildung bestätigt bekommen haben, dass sie die erforderlichen Kompetenzen erworben haben, um interkulturelle Jugendbegegnungen zu leiten, bekommen vom DFJW das *Zertifikat für Jugendleiter/-innen in interkulturellen Jugendbegegnungen* ausgestellt.

Teamer/-innen-Datenbank

Die Teilnehmer/-innen, die ein Zertifikat erworben haben, können auf Wunsch in die DFJW-Teamer/-innen-Datenbank eingetragen werden.

Die Datenbank dient der Vernetzung von ausgebildeten Teamern und Teamerinnen und deutschen und französischen Organisationen, die eine qualifizierte Begleitung für ihre Jugendbegegnungen suchen.

Die Jugendleiter/-innen erhalten durch die Datenbank eine Plattform, um ihre Qualifikationen (z. B. auch zusätzlich absolvierte Fortbildungen, Themenschwerpunkte und ggf. anschließende praktische Erfahrungen) sichtbar zu machen.

Partnervereinen, Verbänden, Schulen, Städtepartnerschaftskomitees und anderen Trägern der deutsch-französischen Jugendarbeit wird durch die Teamer/-innen-Datenbank die Möglichkeit gegeben, ausgebildete Jugendleiter/-innen zu kontaktieren, um sie verstärkt mit dem Ziel der Qualitätssicherung bzw. -entwicklung in ihren Begegnungen einzusetzen.

Mehr Informationen: www.dfjw-zertifikat.org



„In jedem Fall war diese Erfahrung sehr bereichernd und alle Dinge, die ich auf professioneller und persönlicher Ebene lernen konnte, werden in Zukunft wichtige Orientierungspunkte sein.“



6. Literaturverzeichnis

Anerkennung erwünscht: Die Zertifizierung nicht formalen und informellen Lernens soll unterstützt werden. Die

Kommission hat erste Ergebnisse der öffentlichen Konsultation zur Anerkennung nicht formalen und informellen Lernens veröffentlicht. (2011). In: Jugendpolitik in Europa. <https://www.jugendpolitikineuropa.de/beitrag/erkennung-erwuenscht-die-zertifizierung-nicht-formalen-und-informellen-lernens-soll-unterstuetzt-werden.7378/> (Zugang: 09.07.2015)

Bauer, Hans G.; Brater, Michael; Büchele, Ute; Maurus, Anna; Munz, Claudia; Dufter-Weis, Angelika (2010): Lern(prozess)begleitung in der Ausbildung. Wie man Lernende begleiten und Lernprozesse gestalten kann. Ein Handbuch. 3. Auflage, Bertelsmann, Bielefeld.

Baumbast, Stephanie; Hofmann-van de Poll, Frederike; Lüders, Christian (2012): Non-formale und informelle Lernprozesse in der Kinder- und Jugendarbeit und ihre Nachweise. Deutsches Jugendinstitut, München. http://www.jugendsozialarbeit.de/media/raw/TOP_5_Non_formale_und_informelle_Lernprozesse_in_der_Kinder_und_Jugendarbeit_und_ihre_Nachweise.pdf (Zugang: 09.07.2015)

Blomberg, Angela; Fouquet, Françoise; Reichel-Blomberg, Dieter; Viale, Bernard (1987): Interkulturelles Lernen. Überlegungen zur Ausbildung von Verantwortlichen für deutsch-französische Begegnungen. DFJW-Arbeitstext Nr. 7, Berlin/Paris.

Cortesero, Régis (2013): La notion de compétences : clarifier le concept, en mesurer les enjeux. IN : Bulletin d'études et de synthèses de l'Observatoire de la Jeunesse. Études et synthèses numéro 12. Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (Hg.). http://www.injep.fr/sites/default/files/documents/jes12_notion_de_competence.pdf (Zugang: 14.03.2016)

Demorgon, Jacques; Lipiansky, Edmond-Marc; Müller, Burkhard K.; Nicklas, Hans (2001): Europakompetenz lernen. Interkulturelle Ausbildung und Evaluation. Campus-Verlag, Frankfurt.

Deutscher Bundesjugendring (Hg.) (2010): Selbstbestimmt und nicht verzweckt. Jugendpolitik neu gestalten. Position 73. http://www.allianz-fuer-jugend.de/downloads/Freirume_DBJR.pdf (Zugang: 09.07.2015)

Development of a set of competencies for trainees. Document for consultation. Revised Version. SALTO-YOUTH Training and Cooperation Resource Centre (2013). https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-2762/Set_of_competences_revised_version_18032013.pdf? (Zugang: 09.07.2015)

Empfehlungen des Rates vom 20.12.2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens. In: Amtsblatt der Europäischen Union (2012/C 398/91). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:DE:PDF> (Zugang: 09.07.2015)

Europarat/Europäische Kommission (Hg.) (2011): Pathways 2.0. Wege zur Anerkennung von nicht formalem Lernen/nicht formaler Bildung und Jugendarbeit in Europa. Arbeitspapier der Partnerschaft zwischen der Europäischen Kommission und dem Europarat im Jugendbereich, erarbeitet gemeinsam mit dem SALTO Training and Cooperation Resource Centre, dem Europäischen Jugendforum und den für Jugendpolitik zuständigen Abteilungen in der Europäischen Kommission und des Europarats. <https://www.jugendpolitikineuropa.de/downloads/4-20-2902/Pathways%20%20DE.pdf> (Zugang: 09.07.2015)

Fachgruppe der Pädagogischen Mitarbeiter/-innen des DFJW (2006): Interkulturelles Lernen. *Unveröffentlicht.*

Fennes, Helmut; Otten, Hendrik (2008): „Qualität, Professionalität und Kompetenz für nicht-formale Bildung und Training im Kontext europäischer Jugendarbeit.“ documents n° 10. Bonn: Jugend für Europa. http://www.jugendfuereuropa.de/downloads/4-20-1212/Studie_10_end.pdf (Zugang: 09.07.2015).

Guillerme, Nina (2009): L'évaluation des rencontres internationales de jeunes: outils, méthodes et perspectives. Masterarbeit. *Unveröffentlicht.*

Grein, Daniel (2013): Jugendarbeit ist das, was Jugend macht und machen will – ein kritischer Blick auf die Anerkennungsdebatte. In: Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland (Hg.): IJAB Journal. Im Fokus: Internationale Jugendarbeit – anerkannt und wertgeschätzt? https://www.ijab.de/uploads/tx_ttproducts/datasheet/ijab-journal-2013-2-web.pdf (Zugang: 09.07.2015)

Ilg, Wolfgang; Dubiski, Judith (2011): Begegnung schafft Perspektiven. Empirische Einblicke in internationale Jugendbegegnungen. DFJW, Berlin; DPJW, Potsdam.

Landesjugendring Rheinland-Pfalz (Hg.) (2009): Kompetenzcheck. Entdecke deine Stärken. Ein Instrument zur Ermittlung und Beschreibung von Kompetenzen. Landesjugendring Rheinland-Pfalz, Mainz.

Lipiansky, E. Marc (1996): Heißt interkulturelle Ausbildung Bekämpfung von Stereotypen und Vorurteilen? DFJW- Arbeitstext Nr. 14, Berlin/Paris.

Luft, Joseph; Ingham, Harry (1955): The Johari window, a graphic model of interpersonal awareness. In: Proceedings of the western training laboratory in group development, Los Angeles: UCLA.

Merl, Thorsten (2012): Muss Lernen in der Bildungsarbeit gemessen und individuell bewertet werden? Zur Kompetenzmessung in der non-formalen Jugendbildungsarbeit. Reinhard Griep im Interview mit Thorsten Merl. In: Zeitschrift Querschnitt. 16. Jahrgang 2012. <http://www.jugendakademie.de/presse/querschnitt/querschnitt-jugendakademie-12.pdf> (Zugang: 09.07.2015)

Mousli, Rafik (2014): La dimension locale de la formation des animateurs des rencontres interculturelles. *Unveröffentlicht.*

Müller, Burkhard; Pagès, Max (1997): Animation interkultureller Begegnungen, Das „Manifest der existentiellen Animation“. DFJW-Arbeitstext Nr. 15, Berlin/Paris.

Müller, Werner; Hänisch, Dirk; Thomas, Prof. Dr. Alexander (2012): „Von der ‚Völkerverständigung‘ über das ‚Interkulturelle Lernen‘ zum ‚Diversity-Ansatz‘ – eine Einführung zu diesem Band“. IN: IJAB; Forscher-Praktiker-Dialog Internationale Jugendarbeit c/o transfer e. V. (Hg.): Internationale Jugendarbeit wirkt. Forschungsergebnisse im Überblick. Bonn/Köln.

Nicklas, Prof. Dr. Hans (1989): Alltag, Vorurteile und interkulturelles Lernen. DFJW-Arbeitstext Nr. 1, 2. verbesserte Auflage, Frankfurt.

Richtlinien des DFJW (2015), Deutsch-französisches Jugendwerk, Paris/Berlin. <http://www.dfjw.org/sites/default/files/directives-richtlinien.pdf> (Zugang: 09.07.2015)

Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen. Ein Europäischer Referenzrahmen. Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg. (2006). In: Amtsblatt der Europäischen Union Nr. L 394 (30. Dezember 2006). https://www.jugendfuereuropa.de/downloads/4-20-1202/keycomp_de.pdf (Zugang: 09.07.2015)

Thimmel, Andreas (2012): „Konzepte in der internationalen Jugendarbeit“ IN: IJAB; Forscher-Praktiker-Dialog Internationale Jugendarbeit c/o transfer e. V. (Hg.): Internationale Jugendarbeit wirkt. Forschungsergebnisse im Überblick. Bonn/Köln.

Thomas, Prof. Dr. Alexander; Abt, Heike; Chang, Celine (2006): Forschungsprojekt „Langzeitwirkungen von internationalen Jugendaustauschmaßnahmen auf die Persönlichkeitsentwicklung ehemaliger TeilnehmerInnen“. Zusammenfassung (2006). http://www.bkj.de/fileadmin/user_upload/documents/jugend.kultur.austausch_BKJ/deutsch.pdf (Zugang: 09.07.2015)

Trim, John; North, Brian; Coste, Daniel (2013): Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen: Lernen, Lehren, Beurteilen. Sheils, Joseph (Hg.). Langenscheidt bei Klett, Stuttgart.